



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO CUARTO CIVIL DEL CIRCUITO
NEIVA – HUILA

JUZGADO CUARTO CIVIL DEL CIRCUITO DE NEIVA

Neiva – Huila, veinticuatro (24) de marzo de dos mil veinte (2020)

R E F E R E N C I A:

RADICACIÓN:	41 001 41 89 001 2020 00043-01
ACCIONANTE:	YEISON ANDRÉS CARDENAS SOTTO
ACCIONADO:	GABRIEL FERNANDO SARMIENTO GALINDO
DERECHOS:	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, MÍNIMO VITAL Y SALUD.
PROVIDENCIA:	SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

1. MOTIVO DEL PRONUNCIAMIENTO:

Decidir la impugnación propuesta por el accionante YEISON ANDRÉS CARDENAS SOTTO, en contra de la sentencia de tutela proferida el 07 de febrero de 2020, por el JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE NEIVA (H), dentro de la acción constitucional de la referencia.

2. HECHOS Y PRETENSIONES

Indicó el accionante que laboró desde el día 09 de enero de 2019 mediante la modalidad de contrato de trabajo a término fijo, desempeñando la función de GALPONERO y devengando el salario mínimo. Añade que fue diagnosticado con la patología LUMBAGO y ESCOLIOSIS, que debido a tales enfermedades ha sido tratado por la EPS MEDIMAS, y pese a que su empleador conocía su condición precedió a informarle sobre la terminación del contrato laboral de forma definitiva el 09 de enero de 2020, sin que mediara permiso del inspector del trabajo por cuanto considera se encontraba bajo el amparo de la estabilidad laboral reforzada.

Conforme a lo anterior solicitó sean amparados sus derechos fundamentales y que como consecuencia se sancione a la entidad al pago de salarios, prestaciones sociales e indemnización por 180 días.

3. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

En providencia del 07 de febrero de 2020, el JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE NEIVA (H), resolvió declarar improcedente el amparo deprecado, tras considerar que el periodo donde el empleado fue informado de la terminación de la relación laboral (30 días e anticipación, contrato a término fijo), no se encontraba amparado bajo la declaratoria de invalidez o discapacidad permanente, sumado a que las incapacidades otorgadas son esporádicas sin superar ninguna más de dos días, y las mismas no corresponden al periodo en que el accionante fue informado de la decisión de no continuidad de la relación laboral, así las cosas se establece que el accionante no es sujeto de especial protección al no encontrarse bajo causales de debilidad manifiestas; por otro lado, advierte que el accionante cuenta con otro mecanismo de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral, al punto que actualmente ha adelantado acciones ante el Ministerio del trabajo.

Finalmente señala que se allegó al expediente examen de egreso del accionante calendado el 21 de enero de 2020, donde no se advierte que el accionante presente alguna clase de patología.

4. IMPUGNACIÓN:

El accionante inconforme con la decisión adoptada recurrió el fallo del 07 de febrero de 2020 reafirmando los hechos expuestos junto con el escrito de tutela, sumado a ello señaló que la decisión impugnada inaplica las reglas jurisprudenciales fijada por la Corte Constitucional, sumado a que incurre en error de hecho al dar un valor probatorio que no corresponde a su historia clínica, determinando que los días de incapacidad no coinciden con los de terminación de la relación laboral, sin tener en cuenta su diagnóstico y su estado de salud.



5. PROBLEMA JURÍDICO

Sea lo primero determinar si el A quo incurrió en indebida valoración probatoria que lo llevó a concluir que no es procedente el amparo deprecado por el actor, en caso afirmativo se deberá estudiar de fondo la solicitud de amparo.

6. CONSIDERACIONES DEL JUZGADO

Para abordar el caso en concreto, de entrada es preciso recordar que en materia de Reintegro laboral, la corte ha establecido que la acción de tutela no procede por regla general para dirimir asuntos cuyo conocimiento le corresponde a la jurisdicción ordinaria, no obstante, ha aceptado la intervención del juez constitucional en los casos en que se cumplan los requisitos establecidos para ello. Al respecto, la jurisprudencia ha sostenido:

*“Cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente; pero si quien lo solicita es un **sujeto de especial protección constitucional**, que fue **desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal** como es el caso de las personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y **sin atender los requisitos para la legalidad del mismo**, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto.”¹*

La Corporación ha sostenido que el perjuicio irremediable es un concepto constitucional abierto de importancia sustancial sin el cual la figura de la tutela quedaría desconectada de la realidad, por ello ha precisado que para que se configure un perjuicio irremediable, este debe ser:

¹ Sentencia T-190 de 2012, M.P. Mauricio González Cuervo. En: Sentencia T 368 de 2016 M.P. Alberto Rojas Ríos

*“[...] En primer lugar, el perjuicio debe ser **inminente** o próximo a suceder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestren, tomando en cuenta, además, la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio ha de ser **grave**, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de determinación jurídica. En tercer lugar, deben **requerirse medidas urgentes para superar el daño**, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, **las medidas de protección deben ser impostergables**, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable”²*

Atendiendo los argumentos de la impugnación, el Despacho debe resolver si se cumplen los presupuestos jurisprudenciales para el amparo a la estabilidad laboral reforzada deprecado por el señor YEISON ANDRÉS CARDENAS SOTTO, acorde a las particularidades del caso concreto.

Es consabido que la naturaleza de las relaciones laborales está nutrida del principio de autonomía individual de los contratantes, empero el desarrollo de la relación está permeada por las reglas constitucionales y legales, que en eventos restringe o limita legítimamente la autonomía de las partes, como sucede con la estabilidad laboral reforzada:

“En consecuencia, así, como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra.”³

² Sentencia T-1316 de 2001 MP. Rodrigo Uprimny Yepes

³ Corte Constitucional, sentencia T-225 de 2012.



JUZGADO CUARTO CIVIL DEL CIRCUITO
NEIVA – HUILA

Igualmente, la sentencia T-372 de 2017 dictada por nuestra Honorable Corte Constitucional respecto de los contratos a término fijo señaló:

*"Si bien una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo pactado, **debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna patología que presenta esta posibilidad pierde eficacia** y, en consecuencia, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo".* (Negrilla fuera de texto original)

El derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada se vierte a cualquier tipo de contrato de trabajo, y que comprende no solo el derecho a no ser desvinculado, sino a ser reubicado de acuerdo a las condiciones de salud del empleado, pues tratándose de personas en situación de discapacidad, debe mediar **en todo caso** la autorización de la entidad estatal del trabajo, a menos de tener por ineficaz el despido.

Huelga determinar en materia constitucional laboral, ¿qué requisitos debe reunir una persona para considerar que se encuentra en situación de discapacidad?; al respecto basta con indicar que quienes en desarrollo de la actividad laboral padecen una disminución de su de su estado de salud, se encuentran en debilidad manifiesta, luego, *la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin*

*necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez.*⁴

En la misma providencia precitada se indicó que:

*“De lo expuesto, cuando un trabajador que razonablemente pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial **en un grado relevante**, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una **afectación grave** en su salud; (b) esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la “estabilidad laboral reforzada”. (Negrillas fuera del texto)*

Lo anterior significa que el concepto de discapacidad no se limita a la determinación del grado de invalidez determinado de la persona, puesto que en materia constitucional, si el juez de conocimiento encuentra cumplidas las anteriores circunstancias de indefensión en cabeza del peticionario, habrá de considerarlo sujeto de especial protección constitucional y destinatario de la estabilidad laboral reforzada.

En el caso particular YEISON ANDRÉS CARDENAS SOTTO señala que suscribió contrato a término fijo con el accionado, que se extendería hasta el 09 de enero de 2020; por lo anterior, el empleador el 03 de diciembre del 2019 le puso en conocimiento que aquel no se renovarían, tal como se colige a folio 4 del expediente.

Sin embargo, el actor considera que el despido es ilegal al poner de presente que al momento de terminarse el vínculo laboral contaba con graves dificultades de salud que no fueron valoradas por el juez de instancia.

Al respecto, observa este Despacho que de la historia clínica aportada al expediente se desprende que el actor fue incapacitado en reiteradas

⁴ T-417 de 2010.



JUZGADO CUARTO CIVIL DEL CIRCUITO
NEIVA – HUILA

oportunidades, entre estas se encuentran las siguientes: del 28 y 29 de septiembre de 2019 (Fl. 25), 03 al 05 de octubre de 2019 (Fl. 26), 11 al 14 de octubre de 2019 (Fl. 27), 15 de octubre de 2019 (Fl. 28), 18 y 19 de octubre de 2019 (Fl. 21), y del 12 al 13 de noviembre de 2019.

De lo anterior se desprende claramente que el actor, no contaba con largos periodos de incapacidad, situación que si bien no es determinante, si tienen gran peso probatorio al ser acompañada con otros medios de prueba tales como el examen de egreso visto a folio 44, donde el profesional de Salud Ocupacional señaló que el examen clínico ocupacional es satisfactorio desde el enfoque de salud en el trabajo.

Considera el Despacho que tal como lo expuso el juez de conocimiento, el actor no aportó elementos suficientes que den cuenta de su situación de debilidad manifiesta, de tal suerte que pese a ser notificado por su empleador que no se renovarían el contrato de trabajo el 03 de diciembre de 2019, con posterioridad no requirió servicios médicos, ni acudió a consulta alguna, al tiempo que se evidencia que el mismo no se encontraba en tratamiento, ni siendo asistido por el personal médico, dicha situación fue la que llevó al fallador de primer grado a considerar que el accionante no acreditó de manera determinante encontrarse frente a un eventual perjuicio irremediable que ameritara la intervención del juez de tutela de manera excepcional, pues como se expuso en primera instancia, la acción constitucional no fue concebida para desplazar la jurisdicción ordinaria, en este caso la laboral, por lo que la controversia aquí suscitada deberá ser dirimida en esta ante dicho juez natural.

Lo anterior para concluir que la decisión del juez de primer grado es acertada y contrario a lo señalado por el recurrente, en ningún momento desconoció, ni valoró de manera aislada los elementos probatorios allegados a proceso, en consecuencia se confirmará su decisión.

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

R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela proferida el 07 de febrero de 2020, por el JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE NEIVA (H), de acuerdo a lo motivado en la sentencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión, mediante telegrama a las partes.

TERCERO: COMUNICAR al Juez de conocimiento esta determinación.

CUARTO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE.

La Juez,

ROSALBA AYA BONILLA.