

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



**JUZGADO 33 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y CUMPETENCIA MÚLTIPLE
LOCALIDAD DE CHAPINERO**

Bogotá, D.C., quince (15) de abril de dos mil veintiuno (2021)

ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41-89-033-2021-00055-00

Accionante: **RICARDO ANDRÉS RUIZ VALLEJO**, actuando como apoderado judicial de **IVAN GREGORIO SANCHEZ GONZALEZ**.

Accionado: **CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED**.

Asunto: Sentencia de Primera Instancia.

ASUNTO A RESOLVER

Procede el Despacho a resolver la ACCIÓN DE TUTELA de la referencia presentada por **RICARDO ANDRÉS RUIZ VALLEJO**, en calidad de apoderado judicial de **IVAN GREGORIO SANCHEZ GONZALEZ**, en la que se acusa la vulneración de los derechos fundamentales de la igualdad y prohibición de discriminación, estabilidad laboral reforzada, debido proceso, dignidad humana, trabajo, salud, seguridad social, mínimo vital y protección a la familia.

1. ANTECEDENTES

1.1. Hechos.

Manifestó el apoderado de la parte accionante que el señor IVAN GREGORIO SANCHEZ GONZALEZ laboró en Carbones del Cerrejón Limited desde el 08 de noviembre de 1996 hasta el 23 de febrero de 2021 como operador grado 15 y devengaba un salario básico mensual de \$4.554.831.

Que el 23 de febrero de 2021, la empresa Carbones de Cerrejón Limited, finaliza el contrato de trabajo, de manera unilateral y sin justa causa, por medio de correo electrónico, aduciendo “**que la decisión obedecía al ajuste organizacional definido en el Proyecto de Transformación, el cual propone la supervivencia y sostenibilidad de la compañía**”.

Agregó que mandante padece una hernia cervical presentado por dolor, y se formula un seguimiento por 7 días, según análisis del día 23 de mayo de 2018.

También que el día 11 de abril de 2018 su diagnóstico fue “1. Hernia discal extruida foraminal y extraforaminal derecha C7- T1 que condiciona compresión de la raíz nerviosa de C8 derecha y T1 ipsilateral. 2. Complejos osteofito discales posteriores C3- C4, C4- C5 y C5- C6. 3. Cambios artrósicos facetarios en los niveles descritos. 4. Cambio por osteocondrosis intervertebral de todos los discos intervertebrales de la columna cervical con deshidratación del núcleo pulposo. 5. Rectificación de la lordosis cervical.”

El día 05 de noviembre de 2019 se le diagnostica “1. Rectificación de la lordosis cervical, 2. Cambios de espondiloartrosis y osteocondrosis cervical, 3. Abombamiento concéntrico del disco C3- C4, ejerciendo compresión de las raíces de C4 a nivel foraminal bilateral, 4. Abombamiento con protrusión central del disco C4- C5, ejerciendo compresión del saco tecal, cordón medular y raíz de C5 derecha, 5. Abombamiento concéntrico del disco C5- C6 sin compresión de raíces nerviosas, 6. Abombamiento con disco extruido a nivel central y paracentral izquierdo en el nivel C6- C7, ejerciendo compresión del saco tecal, cordón medular sin compresión de raíces nerviosas”

El día 06 de febrero de 2020 por evaluación ocupacional se le recomienda “Evitar tareas que impliquen vibración y movimientos repetitivos de la columna cervical y lumbar, solo puede levantar peso hasta de 10 KG 3 pausas activas cada 2 horas por 15 min. Cambio de posición sedente y bípeda cada dos horas, evitar subir y bajar escaleras de forma continua y jornada laboral de 8 horas”

El día 20 de febrero de 2020 por medio de valoración se diagnosticó “tenosinovitis de carbain y síndrome del túnel del selis.”

Posteriormente el 10 de marzo de 2020 por resonancia magnética se diagnostica “ruptura parcial insercional del infraespinoso y tendinosis del supraespinoso y subescapular, al igual, que degeneración labral superior/ antero- posterior, bursitis subacromio- subdeltoidea, además de artrosis acromioclavicular activa con osteítis, sinovitis y edema de tejidos blancos locales y osteocodritis difusa de la cabeza humeral de aspecto degenerativo”, y conclusión condromalacia pateral bilateral mínima.

El 21 de julio de 2020 por recomendación ocupacional le ordenaron “no operar equipo minero hasta valoración de un especialista, no trabajo en alturas, no caminar trayectos largos, evitar tareas que impliquen vibración y movimientos repetitivos de la columna cervical y lumbar, puede levantar peso hasta de 10 KG, pausas activas cada 2 horas por 15 min, cambio de posición sedente y bípeda cada 2 horas, evitar subir y bajar escaleras de forma continua.”

Finalmente, informa que Carbones del Cerrejón Limited, conocía de esta situación de debilidad manifiesta, su núcleo familiar está conformado por sus 3 hijos y su esposa, los cuales dependen económicamente de su poderdante, tienes compromisos económicos importantes ante entidades financieras, la pasiva usó una medida discriminatoria y un trato sugestivo e injustificado con los trabajadores que no se acogieron al acuerdo de terminación por mutuo, le hicieron un descuento de rete fuente del 20% y a los que aceptaron el mutuo acuerdo un 4.55%, además actuó de mala fe, y discriminación con los empleados, que presentaban incapacidades.

1.2. Pretensiones.

Pretende el extremo accionante en protección de los derechos fundamentales señalados conculcados, se ordene a la entidad accionada realice el pago de los salarios que se han causado desde día veintitrés (23) de febrero de 2021 hasta la fecha en que salga el fallo de tutela, así como los aportes a seguridad social a que tiene derecho, ordenándose el reintegro en la planta de personal del señor IVAN GREGORIO SANCHEZ GONZALEZ al cargo que

venían desempeñando, la vinculación al sistema de seguridad social integral, efectuando la afiliación y aportes dejados de cancelar a la administradora de riesgos profesionales, empresa promotora de salud, fondo de pensiones y caja de compensación así como los que se causen a futuro.

Subsidiariamente, se ordene cancelar a favor del señor Ivan Sánchez, los salarios dejados de percibir y demás prestaciones a que tiene derecho desde el momento del despido injustificado hasta que se haga efectivo el reintegro, se le reconozcan los derechos constitucionales fundamentales a que tiene derecho por su condición como persona con estabilidad laboral reforzada, persona en estado de debilidad manifiesta en salud, por ser trabajador con patologías preexistentes al momento del despido injustificado y requerir a la empresa para que en lo sucesivo se abstenga de ejecutar conductas que atenten, amenacen o vulneren sus derechos fundamentales.

1.3. Trámite Procesal.

Correspondiéndole por reparto a este Juzgado conocer de la acción, mediante auto de fecha 26 de marzo de 2021 se admitió la tutela, ordenándose oficiar a la entidad accionada y comunicar al MINISTERIO DEL TRABAJO, para que se pronunciaran sobre cada uno de los hechos y derechos que dieron origen a la presente acción constitucional.

-La empresa **CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED**, pone de presente la improcedencia de la tutela porque no ha violado ningún derecho de carácter fundamental y porque existe otro medio de defensa, como lo es el proceso ordinario laboral, por tratarse de una eventual terminación del contrato de trabajo, decisión que corresponde a la Jurisdicción Laboral, por ser la encargada de definir este aspecto, además la inexistencia de perjuicio irremediable, porque no se acredita la afección a la salud y no menciona un solo hecho del cual se pueda derivar un perjuicio irremediable que le impediría debatir la legalidad de la terminación del contrato en la justicia ordinaria, agregando que no existe ni una prueba sumaria de la cual se pueda deducir el peligro inminente al cual se encuentra expuesto, por el contrario, el accionante cuenta con aquellos dineros que corresponden a las cesantías consignadas año tras año.

Por otro lado, señaló que el accionante, no es titular de estabilidad laboral reforzada ya que no aporta pruebas de las restricciones por situaciones de salud que “se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”.

Además que las patologías que informa no generan ningún tipo de pérdida de capacidad laboral, como tampoco una limitación que le impidiera o dificultara, sustancialmente, realizar sus labores en condiciones regulares como lo exige el precedente fijado por la Corte Constitucional en los eventos en que no existe ningún tipo de calificación de pérdida de capacidad laboral. Añadiendo que ser objeto de un tratamiento físico o farmacológico, temporal o permanente, no determinan la calidad de discapacitado ni de persona en situación de debilidad manifiesta.

Arguyó en cuanto a la presunta condición de dependencia económica de su núcleo familiar, que tampoco le asiste derecho ni es una condición que pueda ser estudiada a través de este mecanismo y también la inexistencia de estabilidad laboral reforzada por presunta dependencia económica de su núcleo familiar, al no reunir los requisitos exigidos por la jurisprudencia para que le aplique tal protección, que en todo caso aplica para entidades públicas en reestructuración administrativa o en liquidación y la empresa no lo es.

Finalmente, indicó que no desvirtúa, como le corresponde legalmente, que no tenga otra alternativa económica, lo cual es entre otros, un requisito para que pueda surgir a favor de una persona su calidad de madre o padre cabeza de familia, tampoco acreditó haber notificado a la empresa su presunta condición de padre cabeza de familia, durante la vigencia de su contrato.

-El **MINISTERIO DE TRABAJO**, guardó silencio

2. CONSIDERACIONES

La acción de Tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo procesal específico y directo que tiene por objeto la protección concreta e inmediata de los derechos fundamentales, cuando estos sean violados o se presente amenaza de vulneración.

A. Problema Jurídico

En el presente asunto corresponde verificar si la acción de tutela es el mecanismo procesal adecuado para proteger los derechos fundamentales del accionante y en consecuencia, si es procedente ordenar su reintegro en la planta de personal en el cargo que venían desempeñando, y, pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir.

B. Procedencia de la demanda de tutela

Legitimación activa. La Constitución Política en su artículo 86 consagra la posibilidad de que cualquier persona puede acudir a la acción de tutela como mecanismo de defensa para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. En el caso concreto, el peticionario IVAN GREGORIO SANCHEZ GONZALEZ, a través de su apoderado judicial, aduce violación de sus derechos fundamentales, razón por la cual, se encuentra legitimado para presentar la acción.

Legitimación pasiva. La empresa CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED, es la parte demandada y, con fundamento en lo dispuesto en el numeral 4° del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, está legitimada como parte pasiva en el presente asunto, en la medida que se les atribuye la violación de los derechos en discusión.

Estabilidad laboral reforzada. El artículo 53 de la Constitución Política, señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo, y establece que el Estado deberá propiciar la ubicación laboral de los sujetos en situación de discapacidad, acorde con sus condiciones de salud. Lo expuesto, se traduce en la protección por parte del Estado para que el trabajador, en casos muy particulares, pueda obtener garantías constitucionales como lo son permanecer en su empleo, incluso contra la voluntad del empleador, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

Este principio de carácter constitucional, ha sido desarrollado bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada y está dirigido a aquellos sujetos que por sus condiciones de salud, ya sea física, sensorial y psíquica se

encuentren en situación de debilidad manifiesta o estado de vulnerabilidad; es por ello, que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, les reconoce un derecho a permanecer en su empleo mediante acciones afirmativas que garantizan y aseguran el ejercicio efectivo de sus derechos, mediante la adopción de medidas de inclusión, eliminando toda forma de discriminación por razón de la discapacidad, en los siguientes términos:

ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, 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.

La Corte Constitucional, al realizar el análisis de constitucionalidad de esta norma, mediante la sentencia C-531 de 2002 la declaró condicionalmente exequible, bajo el entendido que no producía efecto alguno el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación, sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido.

En virtud de lo anterior, es claro que la protección consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 contiene los siguientes elementos:

1. El pago de la indemnización de 180 días de salario en caso de operar el despido de una persona, en razón de su limitación, sin que medie autorización del Ministerio de trabajo.
2. Sin perjuicio del pago de la indemnización, la garantía de ser restablecido a su lugar de trabajo.

Adicionalmente con el fin de definir el alcance de la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional emitió la Sentencia de Unificación SU 049

de 2017, en la que aclaró que la estabilidad ocupacional reforzada es un derecho constitucional, que tiene los siguientes elementos:

- i) debe aplicarse a todas a aquellas personas que demuestren tener al momento de su despido una afectación en su estado de salud de tal importancia, que les impida desarrollar de manera normal su función, sin importar si están calificadas, o no;*
- ii) se destina a todas las personas, sin importar que tengan, o no, una vinculación subordinada, y*
- iii) si bien se presume que se configura un despido discriminatorio en caso de no solicitarse la autorización a la oficina del trabajo, debe tenerse en cuenta que esta presunción es susceptible de ser desvirtuada.*

Al respecto, la Corte Constitucional indicó:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

(...)

La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.”

(...)

Ahora bien, la estabilidad ocupacional reforzada significa que el actor tenía entonces derecho fundamental a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en este caso la compañía contratante Inciviles S.A. no solicitó la autorización referida. En eventos como este, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunción de despido injusto. Sin embargo, esta presunción se puede desvirtuar, incluso en el proceso de tutela, y por tanto lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba. Está entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relación. Esta garantía se ha aplicado no solo a las relaciones de trabajo dependiente, sino también a los vínculos originados en contratos de prestación de servicios independientes.

Protección constitucional del derecho al trabajo en conexidad con el derecho al mínimo vital. Se debe tener en cuenta en primer término que la protección constitucional del derecho al trabajo encuentra su origen en el artículo 25 de la Constitución Política por el cual se dispone que:

“ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

A su vez, el artículo 53 de la Constitución política dispuso:

“(...) igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

De allí, que tal consideración, deriva en un sólido concepto a la protección constitucional del derecho al trabajo, por lo que en providencias como la Sentencia T-611 de 2001 han reiterado que:

“La acción de tutela procede como mecanismo de protección del derecho al trabajo cuando: Se desconoce el núcleo esencial del derecho al trabajo que consiste en toda acción u omisión que impida el ejercicio de la facultad de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo determinado”

De lo anterior, se infiere que la jurisprudencia y la constitución política protegen el derecho al trabajo, y ha establecido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección, cuando existe una causal, acción,

omisión que haga imposible la ejecución de la facultad para trabajar y recibir una remuneración por ello.

Ahora bien, cierto es que la afectación del derecho al trabajo podría de manera directa transgredir el derecho fundamental al mínimo vital, en Sentencia T-157 de 2014 la Corte Constitucional definió este derecho como:

“aquella parte del ingreso del trabajador destinado a solventar sus necesidades básicas y del núcleo familiar dependiente, tales como alimentación, vivienda, salud, educación, recreación, servicios públicos domiciliarios, entre otras prerrogativas que se encuentran previstas expresamente en la Constitución Nacional y que además, posibilitan el mantenimiento de la dignidad del individuo como principio fundante del ordenamiento jurídico constitucional”

El derecho a la libertad de empresa. En este punto, se debe considerar que la protección constitucional de la libertad de empresa encuentra su origen en el artículo 333 de la Constitución Política por el cual se dispone que:

“ARTICULO 333. La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.

La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.”

Y a su vez, la Corte Constitucional, en sentencia C-263-11 ha reiterado que:

“La libertad de empresa comprende la facultad de las personas de “(...) afectar o destinar bienes de cualquier tipo (principalmente de capital) para la realización de actividades económicas para la producción e intercambio de bienes y servicios conforme a las pautas o modelos de organización típicas del mundo económico contemporáneo con vistas a la obtención de un beneficio o ganancia”. Esta libertad comprende, entre otras garantías, (i) la libertad

contractual, es decir, la capacidad de celebrar los acuerdos que sean necesarios para el desarrollo de la actividad económica, y (ii) la libre iniciativa privada. Su núcleo esencial comprende, entre otras prerrogativas, (i) el derecho a un tratamiento igual y no discriminatorio entre empresarios o competidores que se hallan en la misma posición; (ii) el derecho a concurrir al mercado o retirarse; (iii) la libertad de organización y el derecho a que el Estado no interfiera en los asuntos internos de la empresa como la organización empresarial y los métodos de gestión; (iv) el derecho a la libre iniciativa privada; (v) el derecho a la creación de establecimientos de comercio con el cumplimiento de los requisitos que exija la ley; y (vi) el derecho a recibir un beneficio económico razonable.”

Así las cosas, bajo los elementos planteados por la Corte Constitucional, y el concepto plasmado en la Constitución, se colige que en lo que respecta a los asuntos internos de la empresa, tales como métodos de gestión u organización, son una cuestión exclusiva de la empresa sin que una intervención por parte del Estado. Pero se delimitará el alcance de la libertad económica de la empresa, cuando así lo exija el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación.

El abuso del derecho. En lo que respecta a esta figura, se encuentra reconocida en el numeral 1° del artículo 95 de la Constitución Política, el cual dispone que:

“Son deberes de la persona y del ciudadano:

1. Respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios;”

Sobre el particular la Corte Constitucional en Sentencia T-280 de 2017:

“Una persona comete abuso del derecho cuando: (i) obtuvo el derecho de forma legítima, pero lo utiliza para fines contrarios al ordenamiento jurídico; (ii) se aprovecha de la interpretación de las normas o las reglas, con el fin de obtener resultados no previstos por el ordenamiento jurídico; (iii) hace un uso inadecuado e irrazonable del derecho, contrario a su contenido esencial y a sus fines; y (iv) invoca las normas de una forma excesiva y desproporcionada desvirtuando el objetivo jurídico que persiguen.”

En cuanto a la aplicación de este principio, la jurisprudencia de esa corporación señala que debe ser utilizado en aquellos casos en los cuales el contexto desde el cual se analiza la situación del caso en específico la normatividad no cumple con el objetivo para la cual fue creada:

“(…) ciertas situaciones en las cuales las normas jurídicas son aplicadas de tal manera que se desvirtúa el objetivo jurídico que persigue la norma, y esto es justamente lo que sucede cuando la norma del estado de excepción es aplicada estratégicamente para solucionar problemas sociales menores o problemas políticos”

C. Caso en concreto

El señor IVAN GREGORIO SANCHEZ GONZALEZ, a través de su apoderado judicial, instauró acción de tutela contra la Empresa CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED, al considerar que dicha entidad ha vulnerado sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido el 23 de febrero del presente año.

De conformidad con la normatividad traída a colación y descendencia al *sub lite*, dígase de entrada **que la tutela se negará por no encontrarse vulneración de los derechos fundamentales alegados, y no ser éste el mecanismo idóneo, ya que la parte accionante cuenta con otro medio de defensa judicial**, máxime cuando el amparo no puede desplazar, ni sustituir, los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico, y toda vez que su procedencia de carácter excepcional y residual, no se configuran en el presente caso para abrirle paso, tales como i) la instauración de la acción de tutela de forma transitoria para evitar *la configuración de un perjuicio irremediable*; y ii) **la falta de idoneidad o de eficacia de la acción ordinaria** para salvaguardar los derechos fundamentales del accionante.

La Corte Constitucional ha manifestado que, por regla general, la acción de tutela no es procedente para resolver las controversias suscitadas entre trabajador y empleador, menos en dónde no existen pruebas suficientes que den cuenta que el patrono ejerce actos de discriminación, por ende se debe desplegar un debate probatorio en mira de la situación que aduce el extremo actor ante la justicia ordinaria, por ser el ente competente.

Lo anterior por cuanto, se evidencia que la Empresa CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED sostiene que no ha vulnerado los derechos del

accionante, dado que la relación laboral terminó con justa causa con el respectivo pago de la indemnización establecida en el Art. 64 del C.S.T.

El accionante no acreditó tener la calidad de sujeto de especial protección constitucional, de aquellos a los que tradicionalmente por disposiciones legales o jurisprudenciales se les aplica una garantía especial de estabilidad laboral reforzada, tal como ocurre con el caso de las madres gestantes, los trabajadores afectados en su estado de salud, los prepensionados, entre otros, tal como se evidencia a continuación:

a) Al revisar el material probatorio allegado, se acredita que aunque el señor IVAN GREGORIO SANCHEZ GONZALEZ cuenta con las patologías expuestas en los hechos de la tutela y descritas en los anexos allegado, lo cierto es que esa sola circunstancia no permite concluir que la alteración de su salud sea de tal magnitud que conduzca a establecer que durante su ejecución o al momento de la terminación del contrato de trabajo, haya estado impedido para desarrollar de manera normal las funciones asignadas a su cargo; dicho en otro giro, no se encuentra acreditado que durante la vigencia del contrato se haya presentado alguna circunstancia que le impidiera el desarrollo normal de sus funciones como Operador 15.

b) Si bien existen algunas recomendaciones ocupacionales de fecha 6 de febrero y 21 de julio de 2020, según lo señala la entidad accionada, estas son de carácter periódico y se determinó unas recomendaciones de carácter general para la vida cotidiana del actor, sin que exista restricción para el cargo ocupado, además tales recomendaciones fueron temporales y cumplidas por la entidad accionada.

c) Al momento de la terminación del contrato, el trabajador no estaba incapacitado, y no se allegó al expediente registro de incapacidad reciente.

d) El accionante no probó que sea una persona en situación de invalidez en los términos consagrados en el artículo 38 de la Ley 100 de 1993.

Por todo lo anterior, y como quiera que el fuero por estabilidad laboral reforzada no se configura ante cualquier afectación médica, sino solo ante aquellas que en realidad impidan el ejercicio normal de sus funciones, es

claro que en el presente asunto no se logró acreditar que el señor IVAN GREGORIO SANCHEZ GONZALEZ se encontraba en este grupo de personas de especial protección constitucional.

No puede desconocerse que actualmente el mundo entero se encuentra atravesando por una grave situación que ha impactado el desarrollo cotidiano de sus actividades, y por tanto se imponen nuevos desafíos de derecho y de justicia. En efecto, el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró que actualmente el planeta se encuentra en situación de pandemia por la rápida propagación del virus COVID – 19, razón por la cual el Ministerio de Salud, a través de la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, declaró la emergencia sanitaria en el territorio Nacional, y posteriormente el Presidente de la República, el 17 de marzo de este mismo año, y a través del Decreto 417 de 2020, declaró el estado de excepción de Emergencia Económica Social y Ecológica, el cual fue prorrogado mediante el Decreto 637 de 2020 del 6 de mayo de 2020.

Entre las medidas adoptadas para la protección de la población, se ordenó el aislamiento preventivo obligatorio, limitando totalmente la libre circulación de las personas, la apertura de establecimientos de comercio como restaurantes y bares, y en general todas las actividades que generaran aglomeración. Adicionalmente, se establecieron unas especiales excepciones para la circulación de personas, entre las que se encuentra la posibilidad de transitar para adquirir bienes de primera necesidad, acceso a servicios de salud, notariales, financieros, entre otros.

Desde luego, las medidas señaladas han contribuido en la disminución de labores en la gran mayoría de los diferentes sectores de la economía, lo cual ha impactado de manera negativa los estados financieros de las empresas. Esta situación claramente ha puesto en peligro los puestos de trabajo y por ende la consecución de recursos para garantizar el mínimo vital de los trabajadores.

En este orden de ideas, es claro que, bajo esta situación especial, el análisis de los derechos y las garantías de las ciudadanías debe estudiarse de una manera más estricta, pues es claro que actualmente se presentan dos derechos constitucionales en tensión. Por una parte, los derechos

fundamentales del accionante al trabajo y mínimo vital que se están viendo afectados, pues la terminación de la relación laboral presupone la carencia económica del ingreso salarial, y, por otra parte, el derecho a la libertad de empresa que se materializa, entre otras formas, en las decisiones que esta adopta para lograr conjurar los perjuicios económicos a los que podría verse enfrentada bajo este escenario, o al hacer uso de las facultades legales que le asiste en la ejecución y terminación de contratos de trabajo.

En consecuencia, de conformidad con el material descrito probatorio adosado al plenario tanto por el extremo accionante como por la pasiva, se evidencia que esta última logró demostrar que las medidas que ha adoptado buscan garantizar la estabilidad de la empresa CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED al señalar en la carta dirigida al actor de fecha 23 de febrero de 2021 que “Esta decisión obedece al ajuste organizacional definido en el Proyecto de Transformación, el cual procede por la supervivencia y sostenibilidad de la Compañía de cara a la condición retadora del mercado actual para la industria extractiva de carbón” y por tanto mantenerse como una fuente de empleo hacia futuro a pesar de las circunstancias actuales.

De otro lado, con el pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo la cual ascendió a la suma de \$24'115.878, además de contar con la autorización de retiro de cesantías remitida por la accionada, se encuentra garantizado el derecho al mínimo vital del accionante quien puede solventar los gastos propios y de su familia hasta tanto encuentre un nuevo empleo que le permita tener un ingreso.

Finalmente, más allá de no haberse acreditado la existencia de un fuero de estabilidad laboral reforzada, debe tenerse en cuenta que en ninguna de las medidas normativas que ha tenido que adoptar el Gobierno Nacional con ocasión al estado de emergencia sanitaria que actualmente se da por el COVID 19 se ha prohibido a los empleadores hacer uso de la facultad legal consagrada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado un contrato de trabajo, por lo que es claro que esta decisión no podría reprocharse,

Respecto de la solicitud de amparo por ser padre cabeza de familia, debe señalarse que este fuero consagrado entre otras en la sentencia SU-377 de

2014 es aplicable a los casos de reten social por el plan de modernización y fusión de las empresas del Estado, lo cual no aplica en el presente caso, y; si en gracia de discusión se pudiera aplicar dicha figura, se encuentra que el accionante no acreditó ninguno de los criterios establecidos en dicha providencia, esto es, que los hijos sean propios, menores o mayores discapacitados, estén a su cuidado, que vivan y dependan económicamente del accionante, y que no tenga otra alternativa económica, puesto que el accionante ni siquiera aportó prueba sumaria de sus dichos.

Adicionalmente, tampoco encuentra esta instancia vulneración al derecho a la igualdad, toda vez que no acreditase un trato o regulación diferente dado respecto de otra u otras personas al encontrarse en idénticas circunstancias.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y TRES DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ D.C.- LOCALIDAD DE CHAPINERO**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: NEGAR el amparo de tutela solicitado por **IVAN GREGORIO SANCHEZ GONZALEZ**, a través de apoderado judicial, de conformidad con las razones plasmadas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta determinación a los intervinientes en la forma más rápida y eficaz, conforme lo ordena el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO. REMITIR las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada esta decisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

FERNANDO MORENO OJEDA
Juez

Firmado Por:

FERNANDO MORENO OJEDA
JUEZ

**JUZGADO 033 PEQUEÑAS CAUSAS
JUZGADOS PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES
DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-SANTAFE DE BOGOTA D.C.,**

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:

**ac873d4e945154e0f215126eb3c48c21b4762ae6290c5331ce47c5f5a11f
6b01**

Documento generado en 15/04/2021 03:22:22 PM

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