

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE
BOGOTÁ D.C.**

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001 41 05 002 2021 00822 00

ACCIONANTE: NICOLÁS MAURICIO GALVIS ALBA

DEMANDADO: CONSORCIO PUENTES CAPITAL 720

S E N T E N C I A

En Bogotá D.C., a los ocho (08) días del mes de noviembre de dos mil veintiuno (2021), procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela instaurada por NICOLÁS MAURICIO GALVIS ALBA, en contra de CONSORCIO PUENTES CAPITAL 720, en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional obrante en el presente expediente de tutela.

ANTECEDENTES

NICOLÁS MAURICIO GALVIS ALBA promovió acción de tutela en contra de CONSORCIO PUENTES CAPITAL 720, para la protección de los derechos fundamentales a la vida, la salud, el mínimo vital, la seguridad social, igualdad, trabajo y estabilidad laboral reforzada, presuntamente vulnerados por la entidad accionada al dar por terminado su vínculo laboral el ocho (08) de octubre de dos mil veintiuno (2021) pese a sus padecimientos de salud.

Como fundamento de la solicitud de amparo, el accionante indicó que el veinticuatro (24) de agosto del presente año ingresó a la laborar con la empresa accionada mediante un “*contrato período de prueba*” en el cargo de “*tráfico y oficios varios*”.

Relató que el primero (1º) de septiembre de la presente anualidad, tuvo un accidente laboral y que su médico tratante diagnosticó un “...*Barotrauma causado por el uso de taladro que genera gran impacto vibratorio y acústicos con leve hipoacusia y otalgia por lo que se solita audiometría...*”. En razón a lo anterior, el tres (03) de septiembre del año en curso, AUDICOM CONSULTORIO IPS le informó

Página | 1

que se programó cita médica para el veintiséis (26) de octubre de dos mil veintiuno (2021) con el fin que se hiciera la valoración por audiología.

Señaló que el ocho (08) de octubre del presente año la empresa accionada le comunicó la terminación del contrato de trabajo sin tener en cuenta el tratamiento en el cual se encontraba en curso. Agregó que *“a pesar del tratamiento debido a las consecuencias de la enfermedad que padezco que fue derivada por ejercer las laborales encomendadas” “...Lo anterior indica que el despido injusto e inhumano por la enfermedad que me aqueja, atenta contra el mínimo vital, mi servicio de salud y mi empleo...”*.

Adujo que actualmente se encuentra sin trabajo y sin cobertura por parte de su EPS. Manifestó que por el retiro de los servicios médicos se le causa un perjuicio irremediable como quiera que se interrumpe su tratamiento poniéndose en riesgo su salud por su patología y su calidad de vida por la incapacidad económica.

Así las cosas, mediante auto de veinte (20) de noviembre de dos mil veinte (2020), fue admitida la acción de tutela en contra de CONSORCIO PUENTES CAPITAL 720.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

CONSORCIO PUENTES CAPITAL 720, adujo que el accionante suscribió contrato por obra o labor el veinticuatro (24) de agosto de dos mil veintiuno (2021), en virtud del cual ingresó a la compañía como auxiliar de tráfico y/o oficios varios en la portería *“allí no hay absolutamente nada de obra”* como quiera que realizaba funciones de portero y sólo se encargaba de *“abrir y cerrar el broche”*.

Indicó que el primer día de trabajo, estuvo en laborales de obra, sin embargo, no es cierto que como ayudante de obra hubiera operado herramienta y maquinaria toda vez que para ello se requiere un permiso previo, sin que se evidenciara que existió tal permiso para el accionante. Aunado a ello, el actor no reportó a la empresa accidente o enfermedad laboral y en los archivos de la accionada no existe reporte de accidente de trabajo ante la ARL.

Señaló que el actor durante la relación laboral solicitó varios permisos para citas médicas para el 01/09/2021, 14/09/2021 para aplicación primera dosis vacuna COVID 19, 17/09/2021 cita odontológica, 22/09/2021 a pesar de reportar cita con especialista no obstante en el soporte de la cita dice cita para odontología.

Aseveró que el ocho (08) de octubre de dos mil veintiuno (2021) culminó el contrato de trabajo, sin embargo, la terminación obedeció a la culminación del período de

prueba no por otro motivo. Aclaró que el actor se negó a firmar la carta de terminación del contrato de trabajo y la liquidación final, por lo anterior, se le consignó el monto de su liquidación en la suma de TRECIENTOS TREINTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS (\$335.656).

PROBLEMA JURÍDICO

Dentro de la presente acción de tutela corresponde determinar si la empresa demandada violó los derechos fundamentales a la vida, la salud, el mínimo vital, la seguridad social, igualdad, trabajo y estabilidad laboral reforzada, del señor NICOLÁS MAURICIO GALVIS ALBA al momento de terminar el contrato laboral sin tener en cuenta su presunto estado de salud.

CONSIDERACIONES

En virtud del art. 86 se consagró la acción de tutela como aquel mecanismo judicial con el que cuentan las personas que busquen la protección inmediata de sus derechos fundamentales en los casos donde los mismos se vean vulnerados o amenazados por las actuaciones u omisiones de las autoridades, y, excepcionalmente de los particulares, en los casos específicamente previstos por la ley.

Adicionalmente, se tiene que dicho instrumento constitucional tiene el carácter de subsidiario, residual y autónomo y podrá ser ejercida por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada.

Debe recordar esta Juzgadora que independiente de la causa que ponga fin a la relación laboral, la tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro, dado que para eso se ha dispuesto por parte del Ordenamiento otros mecanismos en aras de proteger los derechos laborales, como lo es la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral; la anterior regla general encuentra su excepción frente a los sujetos en condición de debilidad manifiesta, es decir, aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, quienes son: los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado.

Así las cosas, solo cuando sea un sujeto de especial protección constitucional y se tenga la necesidad de acudir al mecanismo expedito y sumario de la acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales, será procedente la misma.

En ese orden la Corte constitucional ha sostenido en la Sentencia T-151 de 20171:

“(...) la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, “(...) de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra”.

Solo en los casos donde estemos ante una de las excepciones establecidas constitucionalmente será procedente el uso de la acción de tutela, para los demás casos, el mecanismo procedente es la jurisdicción ordinaria laboral.

De la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado.

La Corte Constitucional ha señalado frente al tema de estabilidad laboral reforzada, como mecanismo de protección a favor del trabajador discapacitado o en condiciones de debilidad manifiesta que el trato suministrado a los trabajadores discapacitados debe ser diferente al que se le otorga a personas sanas a fin de evitar situaciones que vayan en contra de la prohibición de discriminación de rango constitucional. Esta protección especial se fundamenta en la cláusula general de igualdad establecida en el artículo 13 de la Constitución Política y de la Ley 361 de 1997, con las cuales pretende el Ordenamiento Jurídico que no se sigan considerando a las personas discapacitadas como una carga para la sociedad.

De conformidad con lo anterior, la Corte Constitucional ha establecido límites a la facultad que otorga la ley a los empleadores para que previo el pago de una indemnización, pueda despedir a personas con discapacidad, dicho límite se

1 Corte Constitucional. Sentencia T- 151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

encuentra estatuido en la Ley 361 de 1997, donde se estipula como exigencia la autorización de la Oficina del Trabajo, cuando el despido no obedece a la situación de salud de esos trabajadores, ya que en los casos donde el despido este motivado por el estado de salud del trabajador, lo que procede es que el empleador lo reubique en un cargo de iguales o mejores condiciones, que pueda desempeñar a pesar de su condición física. Luego entonces, de no darse el despido por motivos ajenos al estado de salud del trabajador y con la debida autorización, dicho acto se entenderá como ineficaz y, en consecuencia, deben imponerse las sanciones establecidas en la aludida norma.

En ese mismo orden de ideas, es importante resaltar que esta protección constitucional no solo ampara a las personas en estado de invalidez (aquellas que tienen una pérdida de capacidad laboral del 50% o más) sino que se extiende a todos los trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad, es decir, aquellos con alguna situación de salud que les impida o dificulte el desempeño de sus funciones en condiciones normales, situación que debe estar demostrada pero no necesariamente con una calificación de pérdida de la capacidad laboral.

Así las cosas, la Corte Constitucional en sentencia T-519 de 2003, se refirió a la procedencia de la acción de tutela en los casos de despido de un trabajador en razón a su estado de salud y expresó lo siguiente:

“Cuando se comprueba que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante, la Corte ha encontrado que la desvinculación configura una discriminación, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa.

(...)

Vale la pena añadir que, siendo el motivo de desvinculación su estado físico, para la realización del despido no tuvo en cuenta los parámetros señalados en la ley 361 de 1997, artículo 26. Es decir no solicitó autorización de la oficina del trabajo y tampoco pagó los ciento ochenta días más en el momento de la liquidación.

(...)

Así las cosas, habiéndose encontrado probada la vulneración a los derechos fundamentales del peticionario, para su protección la Corte ordenará el reintegro laboral, sin solución de continuidad, al cargo de oficina que venía ejerciendo al momento de la desvinculación (...)”

En la sentencia SU-049 de 20172, el máximo órgano de lo constitucional hace referencia a la *estabilidad ocupacional reforzada* poniendo de presente que, dicho

2 Corte Constitucional. Sentencia SU – 049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa.

derecho no aplica únicamente para las personas que hayan tenido una calificación respecto de la pérdida de capacidad laboral, sino que por el contrario, beneficiará a todas las personas que sufran disminuciones en su salud que *“les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”*; además que este derecho no surge de la Ley 361 como lo afirma la Corte Suprema, sino que se deriva de la propia Constitución y finalmente se evidencia que la Corte decidió hacer el cambio de término *“laboral”* por el de *“ocupacional”*, bajo el entendido que este derecho no solo le aplica a las personas que tienen un contrato de índole laboral vigente, sino que además le aplicará a toda persona que esté vinculada por contratos de prestación de servicio.

Dicho lo anterior, se tiene que para la Corte Constitucional operará la protección ocupacional por discapacidad cuando:

1. Sin importar si exista una calificación previa o no, la persona tenga una afectación a su salud
2. Se le haya despedido a causa de esto (discriminación).
3. Cuando no despidió a la persona con autorización del Ministerio de Trabajo y tampoco se le hizo el pago de los 180 al momento de la liquidación.

En adición a lo anterior, se tiene que en sentencia SL1360 de 20183, la Corte Suprema manifestó que el art. 26 de la Ley 361 de 1997 solo aplicará en los casos de que se compruebe que el despido se **efectuó por razones de salud, es decir, de forma discriminatoria**, aunado a que se presume que cuando se despide a un trabajador con discapacidad se entiende que fue por dicha razón y el empleador tiene la carga de desvirtuarla, so pena de declarar ineficaz el despido y finalmente, se aclara que la autorización del Ministerio solo será necesaria *“cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio. En este caso el funcionario gubernamental debe validar que el empleador haya agotado diligentemente las etapas de rehabilitación integral, readaptación, reinserción y reubicación laboral de los trabajadores con discapacidad.”*

Postura anterior que fue reiterada por la Corte Constitucional en Sentencia T-305 de 20184, donde manifestó:

“Bajo ese contexto, la protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo,

3 Corte Suprema de Justicia. Sentencia SL – 1360 de 2018. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

4 Corte Constitucional. Sentencia T-305 de 2018. M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.

*Así las cosas, existe desconocimiento de los fundamentos constitucionales y, especialmente, de los principios de igualdad y solidaridad cuando se evidencia un trato diferente o **discriminatorio a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud** y a las calificadas como personas en situación de discapacidad, con independencia de la relación laboral acordada entre las partes*

(...)

*Así las cosas, en el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con su estado de salud. **Por el contrario, se observa una justa causa legal que permite al empleador dar por finalizada la relación laboral como sería el bajo rendimiento de el accionante y sus faltas disciplinarias.** Además, aunque el señor Ana Victoria Martínez estaba en control médico para prevenir la reaparición de la enfermedad que la incapacitó durante el año 2012, no reportaba para el momento de la terminación del contrato tratamiento alguno o incapacidad médica que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral alegada y garantice su permanencia en el empleo.” (Negrilla extra texto).*

Finalmente, en jurisprudencia más reciente, específicamente en sentencias T-041 de 20195 y T- 284 de 20196, se reiteró la posición anterior, indicando que:

“Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona en las condiciones descritas, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz⁷. Con ello, se prohíbe el despido discriminatorio de sujetos en situación de debilidad, por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar una autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera. En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional

5 Corte Constitucional. Sentencia T-041 de 2019. M.P. José Fernando Reyes Cuartas.

6 Corte Constitucional. Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera.

7 Sentencias C-531 de 2000. M.P. Álvaro Tafur Galvis, fundamento jurídico N° 4.2.2.; T-040 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico N° 5.1.; T-141 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico N° 49; T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 5.3.; T-203 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico N° 20.2. y T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, fundamento jurídico N° 4.2.

dependerá siempre de que (i) se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación⁸. En estos supuestos, se ha establecido una presunción (iuris tantum) en favor de la persona que fue apartada de su oficio⁹.

Así, se ha señalado que si constatada la condición de debilidad especial se logra establecer que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto¹⁰. Con todo, esta presunción se puede desvirtuar -incluso en el proceso de tutela-, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, a quien le corresponde demostrar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular sino que obedeció a una justa causa¹¹. En el evento de no desvirtuarse lo anterior, el juez constitucional deberá declarar la ineficacia de la terminación o del despido laboral en favor del sujeto protegido y las demás garantías que considere necesarias para garantizar la satisfacción plena de sus derechos fundamentales vulnerados¹².”

CASO CONCRETO

En primer lugar, se determinará si es procedente la acción de tutela instaurada por NICOLÁS MAURICIO GALVIS ALBA, mediante la cual busca que se ordene su reintegro laboral a la empresa demandada que dio por terminado el contrato de trabajo que habían celebrado; además solicita que se ordene el pago de los salarios dejados de percibir, las prestaciones sociales y se le garantice la continuidad de la afiliación a la seguridad social en salud, pensión y ARL.

⁸ Consultar, entre otras, las sentencias T-215 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico N° 4 y T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 5.6.

⁹ Existen presunciones *iuris et de iure* que son aquellas que no admiten prueba en contrario. No constituyen en esencia un medio de prueba, sino que excluyen la prueba de un hecho considerándolo verdadero. El hecho presumido se tendrá por cierto cuando se acredite el que le sirve de antecedente. De otro lado, se encuentran las presunciones *iuris tantum* que son aquellas que permiten la presentación de prueba en contrario, imponiéndole esa carga a quien pretenda desvirtuarlas. Al respecto, consultar la Sentencia C-551 de 2016. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 6.2.

¹⁰ Sentencias T-642 de 2010. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 3.5.; T-690 de 2015. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 4.2. y T-188 de 2017. M.P. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 5.6.

¹¹ Sobre el particular, son pertinentes, entre otras, las sentencias SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 6.4. y T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, fundamento jurídico N° 4.4.

¹² Ver, por ejemplo, las Sentencias T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 4.7.; T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 5.6.; T-443 de 2017. M.P. (e) Iván Humberto Escrucería Mayolo, fundamento jurídico N° 5.2. y T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, fundamento jurídico N° 4.6.

Así las cosas, se tiene que la pasiva aceptó que entre las partes existió una relación laboral que tuvo como inicio el veinticuatro (24) de agosto de dos mil veintiuno (2021) hasta el ocho (08) de octubre de dos mil veintiuno (2021), en donde el actor se desempeñó en el cargo de auxiliar de tráfico y oficios varios. La accionada indicó que inicialmente el actor estuvo como ayudante de obra y posteriormente, debido a su rendimiento, fue trasladado a funciones de portería donde no manejaba herramientas o maquinaria toda vez que sus funciones consistía en “*abrir y cerrar el broche (puerta acceso punto IDU)*”, punto en el cual no había ningún tipo de obra.

En cuanto a la relación laboral, el actor no aportó prueba alguna.

Por su parte, la accionada anexó como pruebas las siguientes:

- a) fotografías del puesto de trabajo donde se supone laboró el accionante, sin embargo, no es posible tener certeza que la persona que allí figura sea él (fol. 12 PDF 13).
- b) carta de ocho (08) de octubre del presente año, por medio de la cual se le comunicó al accionante la terminación del contrato de trabajo, donde se indica que la terminación está basada en la cláusula séptima del contrato de trabajo y el numeral primero del artículo 80 del C.S.T. (fol. 14, PDF 13).
- c) correo de ocho (08) de octubre remitido por Angie Carolina García a Paula Andrea Galindo Ramírez, quien es la coordinadora de gestión humana de la accionada, en dicho correo se le informa a la mencionada coordinadora que el actor se negó a firmar la carta de terminación del contrato de trabajo por considerar que era injusto toda vez que él se encontraba en un procedimiento médico y donde se aclara que el accionante nunca informó a sus superiores el procedimiento médico que alega, siendo que los únicos soportes que allegó son los concernientes a las citas médicas programadas y que se requerían para el respectivo permiso. Se indicó que el trabajador accionante fue “*probado en las dos áreas de tráfico y ayudante de obra, en ninguna funciona...Es por ello que de acuerdo a las necesidades actuales de la obra, se tomó la decisión de prescindir de sus servicios*”.
- d) La liquidación final de las prestaciones sociales del accionante por valor de TRECIENTOS TREINTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y SEIS PESOS (\$335.656) y el soporte de la consignación realizada en la cuenta a nombre del señor GALVIS el veintidós (22) de octubre del presente año (folio 13-14, PDF 013).

- e) Los permisos solicitados por el accionante al consorcio accionado para asistir a citas médicas (fol. 18-22, PDF 013).
- f) Correo remitido por Angie Carolina García a Paula Andrea Galindo Ramírez, quien es la coordinadora de gestión humana del consorcio accionado, el veintiocho (28) de octubre de dos mil veintiuno (2021), donde se informó a la coordinadora los términos del contrato del actor, las funciones que este realizó en la obra, además de aclarar que el señor GALVIS no manipuló herramientas o maquinaria, que nunca notificó que por el ruido de la obra este tuviera una afectación en el oído y tampoco reportó que estuviera en un proceso médico toda vez que sólo solicitaba permisos para asistir a citas médicas, siendo el último permiso el día veintidós (22) de septiembre sin embargo, no aportó soportes adicionales a la citación (fol. 23, PDF 13).

De las pruebas aportadas por el consorcio accionado se desestiman los hechos indicados por el actor dentro del escrito de tutela como quiera que, de acuerdo a lo expuesto, él estuvo como ayudante de obra sólo un día y luego fue trasladado a otra función en la que sólo ejercía una labor de portería (auxiliar de tráfico), es decir, no tenía contacto con herramientas o maquinaria tales como un taladro. Por lo tanto, para la fecha que el actor alega tuvo el accidente de trabajo con el taladro, sus funciones dentro de la obra no estaban relacionadas con dicha herramienta. Aunado a ello, no se evidencia registro del accidente laboral que alega el accionante ocurrió mientras realizaba sus funciones y que supuestamente desencadenó el tratamiento médico que hoy pretende tomar como base de sus pretensiones.

Igualmente, se evidencia que la terminación del contrato de trabajo obedeció a la culminación del período de prueba y al hecho que presuntamente el rendimiento del accionante en los cargos en los cuales fue puesto, no fue el esperado por parte del consorcio accionado, por lo que debido a ello se tomó la decisión de culminar la relación laboral.

En cuanto a su condición de salud, no se aportó prueba alguna por parte del actor que permita esclarecer su condición médica, sólo se anexó una certificación AUDIOCOM IPS donde se indica que el actor tenía cita programada para valoración audiológica el pasado veintiséis (26) de octubre del presente año, pero no existe historia clínica o soporte de los diagnósticos, tratamiento o incapacidades que permitan dilucidar su condición de salud al momento de la terminación del contrato de trabajo o actualmente.

Asimismo, de los soportes de permisos para citas médicas aportados por la accionada, sólo se evidencia las siguientes citas:

31/08/2021	CITA MÉDICA
14/09/2021	PRIMERA DOSIS VACUNA COVID 19
17/09/2021	CITA ODONTOLOGÍA
22/09/2021	CITA ODONTOLOGÍA

Con lo anterior, el Despacho infiere que la accionada tampoco tenía conocimiento de la cita programa para control por audiología y que los permisos fueron concedidos en su mayoría para citas odontológicas, que no permitirían inferir que el accionante se encontrara inmerso en un tratamiento por afectación a su audición. Por otro lado, reitera el Despacho que el accionante no allegó prueba si quiera sumaria que demuestre que ha estado incapacitado por dicha enfermedad o que se encuentre en curso de un tratamiento médico para esta, aparte tampoco se tiene certeza de los diagnósticos que se la han dado.

En conclusión, de las pruebas aportadas se desprende que el accionante no puso en conocimiento de CONSORCIO PUENTES CAPITAL 0720, los diagnósticos dados o que estuviera recibiendo un tratamiento médico al momento de la culminación del contrato de trabajo, tanto así que sólo hasta el día en que fue comunicado de la terminación informó a su superior sobre el supuesto tratamiento médico, por lo que el empleador desconocía cual era la evolución médica del actor, además, no se emitieron incapacidades médicas que permitieran inferir al empleador que el estado de salud del accionante repercutiría en su desempeño laboral.

Por lo anterior, no existe prueba si quiera sumaria que el accionante haya informado al empleador de su tratamiento o la finalidad de las citas médicas y teniendo en cuenta que la historia clínica es información reservada, el empleador no pudo conocer la misma sin que el accionante la hubiera puesto de presente.

Asimismo, tampoco se tiene certeza de la ocurrencia del accidente laboral que alega el actor y que presuntamente dio origen a su afectación de salud. Adicionalmente, no se aportaron recomendaciones médicas respecto de las afectaciones que alega el accionante venía padeciendo, por lo que no se tiene certeza si el presunto diagnóstico representaba un impedimento total para ejercer sus laborales.

Ahora bien, indica el Despacho que es claro que el despido de un trabajador que se encuentra en **condición de discapacidad o de limitación para laborar** es un motivo de sospecha de discriminación, sin embargo, ello no es suficiente para la procedencia de la acción de tutela, puesto que la Corte Constitucional ha fijado las reglas esenciales para que se predique la vulneración de la estabilidad laboral reforzada por ejemplo en la sentencia T-111-12 así: *“(ii) que el empleador tenga*

conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor”.

De igual forma, el Despacho debe recalcar que no cualquier enfermedad puede traducirse en una minusvalía que imponga al empleador la necesidad de solicitar la autorización para el despido, a pesar de ello, el accionante no acreditó de forma alguna sus padecimientos.

Por lo que no puede presumirse que la terminación del vínculo fue con ocasión al estado de salud del demandante, puesto que se demostró que la relación terminó por la finalización del período de prueba, en la medida que como se indicó, dentro del libelo no existe prueba alguna que demuestre los diagnósticos dados por los médicos tratantes al actor, el tratamiento prescrito o las recomendaciones médico laborales que le impidieran realizar de forma correcta las funciones de portería que realizaba al momento de la terminación del contrato laboral.

Por lo anterior, no se probó que el accionado tuviera conocimiento de la situación actual de salud del actor, por lo que consecuentemente no es posible concluir que el despido fue un trato discriminatorio por su estado de salud, y del análisis del material probatorio obrante en el expediente, se concluye que al momento de la terminación de la relación laboral, el accionante no se encontraba bajo recomendaciones médicas ni incapacidad alguna, toda vez que, no hay ninguna prueba que así lo determine, por lo que no es posible establecer por este Despacho que el retiro de del actor se produjo con ocasión de su estado de salud.

En cuanto al perjuicio irremediable que alega el actor como quiera que se ve interrumpido su tratamiento médico y la afectación a su mínimo vital, el Despacho se permite aclarar que la acción de tutela no es el mecanismo para obtener el pago de pretensiones económicas debido a la naturaleza subsidiaria que la caracteriza, por lo que es la justicia ordinaria la llamada a dirimir los conflictos económicos que se susciten entre las partes que componen la relación laboral, sin embargo, la tutela podría proceder excepcionalmente como un mecanismo de protección transitorio, pero para ello deberá demostrarse la configuración de un perjuicio irremediable. La Corte Constitucional ha establecido que la aludida configuración se determinará del análisis de factores como el estado de salud del solicitante y su familia y las condiciones económicas del peticionario del amparo¹³.

Sin embargo, revisado el escrito de tutela presentado por el señor GALVIS, se reitera que no se encontró que se hayan aportado pruebas de su situación económica o su estado de salud, así como tampoco dio información sobre su núcleo

13 Corte Constitucional. Sentencia T-161 de 2019. MP Cristina Pardo Schlesinger.

familiar, por lo que no cuenta esta Juez con sustento probatorio alguno que permita inferir la ocurrencia de un perjuicio irremediable o la violación de algún otro derecho fundamental, máxime si se tiene en cuenta que la sola afirmación de la amenaza o vulneración de un derecho fundamental no es suficiente, la persona interesada de la protección de su derecho debe demostrar la vulneración de este, tal como indicó la Corte Constitucional en sentencia T-040 de 2018, en donde dispuso:

“La jurisprudencia constitucional ha establecido que, en principio, la informalidad de la acción de tutela y el hecho de que el actor no tenga que probar que es titular de los derechos fundamentales reconocidos por la Carta Política, no lo exoneran de demostrar los hechos en los que basa sus pretensiones. En efecto, la Corte ha sostenido que quien pretende la protección judicial de un derecho fundamental debe demostrar los supuestos fácticos en que funda su pretensión”

Así las cosas, no es posible acceder a la solicitud del accionante como quiera que no hay evidencia de un perjuicio irremediable que habilite conceder la presente acción constitucional de manera excepcional, sobre todo si se tiene en cuenta que el mismo actor dentro de los hechos de la tutela indicó que tiene cobertura por parte de su EPS y consultado el registro ADRES con su documento de identidad, se evidencia que este se encuentra activo y como cotizante dentro del sistema por lo que si se encuentra en curso de un tratamiento médico este no se verá interrumpido:

COLUMNAS	DATOS
TIPO DE IDENTIFICACIÓN	CC
NÚMERO DE IDENTIFICACION	1015465034
NOMBRES	NICOLAS MAURICIO
APELLIDOS	GALVIS ALBA
FECHA DE NACIMIENTO	**/**/**
DEPARTAMENTO	BOGOTA D.C.
MUNICIPIO	BOGOTA D.C.

Datos de afiliación :

ESTADO	ENTIDAD	REGIMEN	FECHA DE AFILIACION EFECTIVA	FECHA DE FINALIZACION DE AFILIACION	TIPO DE AFILIADO
ACTIVO	CAPITAL SALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL RÉGIMEN SUBSIDIADO SAS "CAPITAL SALUD EPS-S S.A.S." -CM	CONTRIBUTIVO	01/11/2012	31/12/2999	COTIZANTE

Conforme a lo expuesto a lo largo de esta providencia, la suscrita debe ser enfática al señalar que dadas las falencias probatorias que se han anotado, no es posible entrar al análisis de la naturaleza del vínculo ejecutado entre las partes o el quebranto de alguna norma de orden laboral o constitucional, puesto que ello sólo sería viable si se hubiera acreditado algún grado de discriminación.

En ese orden de ideas, esta juzgadora no encuentra elemento alguno que le permita concluir que CONSORCIO PUENTES CAPITAL 0720, incurrió en las vulneraciones alegadas en la presente acción constitucional puesto que no se acreditó discriminación alguna al efectuar el despido del accionante, motivo por el cual el interesado puede emplear otros mecanismos de defensa judicial con los que cuenta para obtener la protección de los derechos que considera vulnerados, como lo es la acción ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral y de la seguridad social.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: DENEGAR por improcedente, la solicitud de amparo constitucional promovida en contra de CONSORCIO PUENTES CAPITAL 0720, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ADVERTIR que teniendo en cuenta el Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica que se está viviendo en el territorio nacional (Decreto 417 de 17 de marzo de 2020), acompasado con los Acuerdos PCSJA20-11518 y PCSJA20- 11519, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico **J02LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO**, **EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M.**

TERCERO: En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría remitase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

CUARTO: PUBLICAR esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

Paula Carolina Cuadros Cepeda
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Laborales 2
Bogotá, D.C. - Bogotá 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:

daa627b71fd6dc43cba9309a0465cff4e945065efea84bed650998330616b35c

Documento generado en 08/11/2021 07:14:08 AM

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