

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CIVIL MUNICIPAL

Mosquera, veintidós (22) de abril de dos mil veinte (2.020)

ACCIÓN DE TUTELA No. **2020 00353 00**

I. ASUNTO A TRATAR

En ejercicio de la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Constitución Política, **el señor MARCOS VARELA GARCIA a través de su abogada la Doctora SANDRA LOPEZ LOPEZ**, solicita se le amparen los derechos a **la VIDA en conexidad con el MÍNIMO VITAL, LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, AFILIACIÓN Y APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, DIGNIDAD HUMANA, AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, Y AL TRABAJO** que estima vulnerados por **la temporal SERVICARGA NACIONAL S.A.S. representada legalmente por el señor WILSON JAVIER VILLEGAS VILLAMIL o quien haga sus veces y la PRODUCTORA DE CONCENTRADOS CAMPEON LTDA “PROCAMPEON”, representada legalmente por JULIO ROBERTO CUELLAR SEGURA o quien haga sus veces.**

Al interior del trámite procesal se ordenó la **VINCULACION de SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA - ARL SURA-** representada legalmente por la Dra. **DIANA CAROLINA GUTIÉRREZ ARANGO en su condición de Representante Legal Judicial o quien haga sus veces a FAMISANAR EPS** representada legalmente por el Dr. **ELIAS BOTERO MEJIA** en su calidad de **GERENTE GENERAL o quien haga sus veces.**

Una vez agotado el trámite señalado en el Decreto 2591 de 1991, el Despacho profiere el presente fallo que pone fin a esta primera instancia.

II. ANTECEDENTES

1. HECHOS: Se mencionan como fundamentos fácticos los siguientes:

➤ Manifiesta la abogada de la parte actora, que desde hace 23 años aproximadamente que su poderdante venía desarrollando labores en la empresa PRODUCTORA DE CONCENTRADOS CAMPEON LTDA, enviado inicialmente por la temporal ATAL LTDA hasta el mes de octubre de 2017, y finalmente desde el mes de noviembre de 2017 hasta la fecha del despido por la temporal SERVICARGA NACIONAL S.A.S. NIT: 901111174-8.

➤ El día 30 de noviembre de 2019, la empresa SERVICARGA NACIONAL S.A.S., le notificó al accionante su despido, sin justificación alguna.

➤ Aduce la Profesional del derecho que tanto la temporal SERVICARGA NACIONAL S.A.S., como la empresa PRODUCTORA DE CONCENTRADOS CAMPEON LTDA “PROCAMPEON”, conocían el estado de salud de su poderdante, pues como se evidencia en los documentos aportados, el actor sufrió un accidente laboral el día 3 de abril de 2019, el cual fue reportado por la temporal SERVICARGA NACIONAL, a la ARL Sura, accidente en el que sufrió una fractura de falange distal del dedo pulgar de su mano derecha que de acuerdo al tratamiento médico le colocaron clavos y posteriormente fueron retirados.

➤ Pocos días después MARCOS volvió a tener un accidente laboral lastimándose otro dedo de su misma mano, y la empresa también reconoció las incapacidades y las restricciones medicas ordenadas por el médico tratante debido a los accidentes laborales presentados

➤ Como se muestra en la historia clínica, al señor VARELA GARCIA le han practicado 2 cirugías de manguito rotador en su brazo derecho hace 2 y 3 años aproximadamente, cirugías de las cuales tanto la empresa donde labora, como la temporal que lo contrato tienen pleno conocimiento, junto con sus tratamientos, e incapacidades y restricciones.

➤ Afirma la abogada del actor que según la historia clínica su poderdante tiene las siguientes enfermedades: **HERNIA DISCAL, DISCOPATIA HIPERCOLESTEROLEMIA, SÍNDROME DE PINZAMIENTO MANGUITO ROTADOR DERECHO Y DISCOPATIA LUMBAR L5.**

➤ A la fecha del despido del accionante, tenía pendiente orden para realizar terapias de manguito rotador, está en tratamiento con clínica del dolor por su columna vertebral, cita para ortopedia para ver radiografía de su brazo por manguito rotador, y terapias de columna las cuales le toco pagarlas por particular, pues el dolor es bastante fuerte; y también tiene orden para medicina laboral de la cual no fue posible sacar la cita por no haber agenda y finalmente por el despido laboral que hoy es objeto de esta tutela, por ende no se ha calificado ni el origen de todas y cada una de las enfermedades que padece el quejoso, ni la pérdida de capacidad laboral de las mismas.

2. PRETENSIONES DEL ACCIONANTE: solicita se tutelen los derechos fundamentales incoados y que se ordene a la temporal SERVICARGA NACIONAL S.A.S. NIT: 901111174-8 Y PRODUCTORA DE CONCENTRADOS CAMPEON LTDA “PROCAMPEON” NIT: 800211643-3, reintegrarlo en su lugar de trabajo, junto con el pago de sus salarios y prestaciones laborales dejadas de percibir por el arbitrario e injusto despido.

Finalmente, solicita Se condene a la temporal SERVICARGA NACIONAL S.A.S. NIT: 901111174-8 Y PRODUCTORA DE CONCENTRADOS CAMPEON LTDA “PROCAMPEON” NIT: 800211643-3, a pagar la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, consistente en cancelar sanción de 180 días de salario.

III. CONTESTACIÓN AL AMPARO

PRODUCTORA DE CONCENTRADOS CAMPEON LTDA “PROCAMPEON”: Conforme lo ordenado en el auto admisorio, procedió a descorrer el traslado de la presente acción, a través del Doctor **JUAN DAVID AGUDELO OCHOA, EN SU CALIDAD DE apoderado especial, según poder conferido por el Representante Legal de la Empresa el señor JULIO ROBERTO CUELLAR SEGURA,** quien manifiesta que:

Tal como lo afirma el accionante, la vinculación laboral fue con las sociedades ATAL LTDA, y SERVICARGA NACIONAL S.A.S., luego fueron estas sus verdaderas empleadoras. Lo anterior, se confirma con el contrato laboral suscrito entre el accionante y la sociedad SERVICARGA, visible en las documentales allegadas al plenario.

Ahora bien, entre la empresa SERIVCARGA NACIONAL S.A.S., y PROCAMPEÓN, medió un contrato de prestación de servicios por medio del cual,

la primera bajo su capacidad técnica, administrativa, y asumiendo los riesgos propios de su actividad, se encargaba de realizar el cargue y descargue de producto con el fin de que la segunda pudiera ejercer su objeto social, cual es la fabricación de concentrado para consumo animal.

En desarrollo de este contrato, SERVICARGA determinaba la cuadrilla necesaria para la ejecución de las acciones, y para ello contrató al Sr. Varela quien, en desempeño de su labor, sufrió un accidente de trabajo que la misma ARL calificó de leve al señalar frente a la reclamación del accionante en comunicado de 5 de noviembre de 2019, que “no hay evidencia de un evento agudo traumático.”

Si bien, el Sr. Varela sufrió un accidente de trabajo siendo empleado de la empresa SERVICARGA NACIONAL S.A.S., la ARL a la que se encontraba afiliado, con fecha 22 de noviembre de 2019 le notificó al accionante, que “De conformidad con lo estipulado en el Decreto 1507 de agosto de 2014, el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral fue del 0.00%”, concluyendo que el accidente laboral que sufrió no dejó ninguna secuela en él.

La historia clínica allegada al despacho NO ES RECIENTE. Así se deriva de los siguientes episodios:

- Episodio 34205274 de 05/04/2018.
- Episodio 344522929 de 19/04/2018.
- Episodio 36646472 de 30/08/2018.
- Episodio 3457842 de 26/04/2018.

Los descritos corresponden a enfermedades de tipo general, que fueron efectivamente tratadas y de las cuales no existe secuelas. Tan cierto es lo anterior, que durante su vinculación con la empresa SERVICARGA NACIONAL S.A.S., nunca presentó restricción laboral alguna para desempeñar sus servicios.

A partir de la Historia clínica 2692- 30254800 de 20/03/2019 en adelante se detalla la atención por concepto de accidente de trabajo sufrido y del cual reiteró su calificación de pérdida de la capacidad laboral fue del 0,00%.

Para el momento en que SERVICARGA NACIONAL S.A.S., terminó la relación contractual, el funcionario, no tenía terapias, ni cirugías pendientes por lo que no era un sujeto sometido a una debilidad manifiesta.

Finalmente, se tiene que la petición principal es ordenar el reintegro del trabajador, y como ya ha quedado demostrado que la empresa “PROCAMPEON ÑTDA” no es la verdadera empleadora, dicha pretensión frente a la sociedad, resulta abiertamente improcedente. Así las cosas, las demás pretensiones no estarían llamadas a prosperar por sustracción de materia, pues las mismas se derivan de la pretensión principal la cual se reitera improcedente de pleno derecho

EMPRESA SERVICARGA NACIONAL S.A.S.: Conforme lo ordenado en el auto admisorio, procedió a descender el traslado de la presente acción, a través del **señor WILSON JAVIER VILLEGAS VILLAMIL**, EN SU CALIDAD de Gerente y Representante Legal conforme al Certificado anexo a la respuesta, aduciendo lo siguiente:

Se opone a las pretensiones de la parte actora en razón a que carecen estas de fundamento de hecho y de derecho que las sustenten o las soporten.

El señor MARCOS VARELA GARCIA, trabajo para la empresa SERVICARGA NACIONAL SAS desde el 1° de noviembre de 2017 hasta el día 30 de noviembre de

2019, con unos ingresos mensuales netos de UN MILLON VEINTICINCO MIL PESOS (\$1.025.000) más los aportes a seguridad social en salud pensión y riesgos profesionales de lunes a viernes de 6 a.m a 6 p.m y sábado de 6 a.m. a 2 o 4 p.m; contando con todas y cada una de las prestaciones sociales exigidas por la ley y con un contrato de término indefinido.

El día 30 de noviembre la accionada canceló el Contrato de Trabajo, debido a la acumulación de llamados de atención y sanciones realizados al actor, tal como se demuestra con los anexos respectivos.

EN CUANTO A ESTA **AFIRMACION**, “**que la ARL no ha calificado la pérdida de capacidad laboral**”. **ES FALSO**, tal y como se demuestra con el anexo respectivo.

No es obvia la pérdida de capacidad laboral, ya que según la ARL no ha habido una pérdida de ésta, ni se está ante una situación que refleje objetivamente, la debilidad manifiesta del accionante, y que por ende active la protección laboral reforzada, bien sea por la gravedad de su enfermedad que padece o porque se trate de un padecimiento que por sí mismo genere discriminación.

Se concluye que los padecimientos de salud a que alude el accionante, no se han dictaminado legalmente para determinar que éstas tuvieran algún impacto en términos de pérdida de capacidad laboral o de debilidad manifiesta y que SERVICARGA NACIONAL S.A.S., no ha amenazado, ni ha vulnerado, menos aún, no ha violado los derechos fundamentales que le asisten al actor, al tenor de lo consagrado en el artículo 86 de Nuestra Carta Política.

SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. -ARL SURA-: Conforme lo ordenado en el auto admisorio, procedió a descorrer el traslado de la presente acción, a través de la **señora DIANA CAROLINA GUTIÉRREZ ARANG**, EN SU CALIDAD de Representante Legal conforme al Certificado anexo a la respuesta, quien manifiesta que:

“Se trata de un trabajador que sufrió dos accidentes de trabajo, el primero de ellos el 31 de enero de 2019, en este se descartaron lesiones óseas por contusión del 3 y 4 dedo de la mano derecha y no requirió manejo intervencionista.

El segundo accidente obedece al ocurrido el 03 de abril de 2019 que le generó fractura de la falange distal del pulgar derecho, que requirió osteosíntesis de la fractura con evolución favorable para el mes de octubre de 2019, cuando se evidencia consolidación de la fractura y al trabajador asintomático.

Arl sura le califica pérdida de capacidad laboral y determinó que por los dos eventos mencionados la pérdida de capacidad laboral era de 0%. Frente a ese dictamen no se interpusieron recursos por parte de ninguno de los interesados.

Por lo anterior no se evidencia vulneración de los derechos del accionante por parte de esta administradora, razón por la que solicito respetuosamente la desvinculación de esta administradora en la presente acción de tutela”

Conforme a la respuesta dada a los hechos, las pruebas adjuntas y el fundamento jurídico y jurisprudencial, solicita NEGAR el amparo constitucional solicitado por la parte accionante y, en consecuencia, declarar la IMPROCEDENCIA de esta acción de tutela por no vulneración de un derecho fundamental por parte de ARL SURA.

EPS FAMISANAR: Notificada en debida forma del trámite tutelar, por su parte GUARDO SILENCIO.

II. RECAUDO PROBATORIO

CLASE DE PRUEBA	QUIEN LO APORTO
Poder	accionante
Carta terminación laboral	Accionante
Contrato laboral	Accionante
Hoja de prescripción fisioterapeuta	Accionante
Recibo de pago fisioterapeuta	Accionante
Historia clínica	Accionante
Informe ARL SURA	Accionante
Informe evolución medica SURA	Accionante
radiografía de hombro	Accionante
Poder	Accionado- Procampo LTDA
Contrato laboral	Accionado- Procampo LTDA
Certificado de existencia y representación legal	Accionado- Procampo LTDA
Certificado de existencia y representación legal	Accionado- Servicarga S.A.S.
Proceso disciplinario laboral del 21 de marzo de 2018	Accionado- Servicarga S.A.S.
Proceso disciplinario laboral del 09 de mayo de 2019	Accionado- Servicarga S.A.S.
Proceso disciplinario laboral del 27 de marzo d 2018.	Accionado- Servicarga S.A.S.
Proceso disciplinario laboral del 10 de octubre de 2018.	Accionado- Servicarga S.A.S.
Notificacion perdida de la capacidad laboral ARL SURA	Accionado- Servicarga S.A.S.
Contrato laboral	Accionado- Servicarga S.A.S.
Certificado de existencia y representación legal ARL SURA	ARL SURA
Notificación perdida de la capacidad laboral	ARL SURA
Formulario perdida de la capacidad laboral	ARL SURA
Guías servientrega de la notificación de la perdida capacidad laboral	ARL SURA

CONSIDERACIONES

1.- Ha de partir el Despacho por admitir su competencia para conocer el presente asunto, conforme a lo previsto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 8 del Decreto 306 de 1992.

2.- La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades o particulares en ciertos casos.

La finalidad última de esta causa constitucional es lograr que el Estado, a través de un pronunciamiento judicial, restablezca el derecho fundamental conculcado o impida que la amenaza que sobre él se cierne se configure.

3.- Ahora bien, respecto al requisito de **INMEDIATEZ**, es pertinente aclarar que la Corte Constitucional, ha dicho adicionalmente, que *“el examen de la inmediatez no consiste únicamente en revisar el paso del tiempo entre el hecho generador de la vulneración de un derecho fundamental y la interposición de la acción de tutela. Existen casos en los que el Juez de tutela debe verificar si existe un motivo válido, entendiéndolo como una justificación para el no ejercicio de la acción constitucional de manera oportuna, circunstancia justificativa que debe estar plenamente demostrada, y que debe responder a criterio de protección constitucional. Entre las circunstancias que la Corte ha reconocido como motivos justificantes para la tardanza, se encuentran las circunstancias de analfabetismo, desplazamiento forzado o de tratarse de madres cabeza de familia”* [T-199 de 2015].

Dicho lo anterior, esta Sede Judicial constata que la acción de tutela que nos ocupa, si cumple en el requisito arriba descrito, pues si bien los hechos que dieron origen a la presunta vulneración de los derechos incoados se originaron en noviembre de 2019, fecha en la que se produjo el despido del señor MARCOS VARELA, por tanto, este despacho continuará con el estudio del caso en concreto.

4.- Relativamente a lo que con la tutela se persigue, bueno es recordar que esta acción constitucional, en principio, no puede ser utilizada para ventilar controversias de carácter laboral y económico dentro de la relación obrero patronal, pues sobre el particular la Corte Constitucional ha sostenido que:

“[l]a acción de tutela no procede para la solución de controversias jurídicas producidas dentro del ámbito de las relaciones laborales, ya sea por virtud de un contrato de trabajo o por una vinculación legal y reglamentaria, como tampoco para buscar el reintegro o alcanzar el pago de acreencias laborales. La improcedencia generalizada se explica, por la existencia de procedimientos, en las leyes laborales, que han demostrado su eficacia para la protección de los derechos de los trabajadores, con sujeción a los derechos constitucionales de las partes y de terceros, entre otras condiciones, porque permiten al juzgador, mediante pruebas practicadas con pleno respeto del derecho de contradicción, adquirir certeza respecto de los hechos y tomar decisiones debidamente fundamentadas. Así, en principio, las reclamaciones derivadas de contratos laborales, la competencia para dirimir tales conflictos está radicada en la jurisdicción ordinaria, tal como lo establecen los artículos 2º y 3º del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2º del Código Procesal de la misma especialidad, modificado por la Ley 362 de 1997”. [T-087 de 2006].

5.- Con todo, esa misma jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dicho que la tutela es un mecanismo de protección idóneo, si lo que se pretende es el reclamo de la trasgresión del derecho a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** en trabajadores en condiciones de vulnerabilidad:

“Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el

mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.” [T-098 de 2015].

Y sobre, tales condiciones, la doctrina ha sostenido que:

la figura, “estabilidad laboral reforzada” ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que 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 una discapacidad”. [T-098 de 2015].

Pues bien, lo que el actor reclama a través de su apoderada, es el derecho a la estabilidad laboral reforzada en virtud de la **HERNIA DISCAL, DISCOPATIA HIPERCOLESTEROLEMIA, SÍNDROME DE PINZAMIENTO MANGUITO ROTADOR DERECHO Y DISCOPATIA LUMBAR L5 Y DE LOS ACCIDENTES LABORALES QUE TUVO LOS DIAS 31 DE ENERO Y 03 DE ABRIL DE 2019**, de ahí que asume que por ese hecho debe el juez de tutela ordenar a su empleador el reintegro al cargo que venía desempeñando en iguales o mejores condiciones y al pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir.

6.- Entendido de esa manera, es menester de esta sede judicial, exponer lo que la doctrina jurisprudencial ha sido clara en determinar lo que debe entenderse por **ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA**, al sostener que:

*“está en circunstancias de debilidad manifiesta, y por ende, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada “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 dificulte sustancialmente** el desempeño de sus labores en las laborales en condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho”. [Sentencia T-472 de 2014].*

Nótese pues, que como no es cualquier afectación de salud la que da lugar a acceder a tan excepcional garantía, el juez de lo constitucional debe observar que se cumpla alguno de los presupuestos arriba mencionados para que pueda proteger los derechos incoados mientras la justicia ordinaria encargada de asuntos laborales defina lo que en derecho corresponda, presupuestos que en este asunto brillan por su ausencia.

A la anterior conclusión arriba éste Despacho por cuanto el accionante, según la documentación aportada para el 4 de abril de 2018 ya se encontraba diagnosticado de las patologías de **HERNIA DISCAL, DISCOPATIA LUMBAR, SINDROME DE PINZAMIENTO DE MANGUITO ROTADOR DERECHO**, del cual **había sido intervenido ya en 2 ocasiones, y que fueron adquiridas por el actor aún desde antes del inicio de la relación laboral con SERVICARGA,**

patologías que persisten para el 25 de octubre de 2019 según lo visto en la HISTORIA CLINICA de la CLINICA SANTA ANA S.A.S de FACATATIVA, considerando entonces éste administrador de Justicia, que la accionada conocía las patologías que aquejaban al actor desde antes del año 2018 y sin embargo mantuvo su vinculación laboral, por lo cual no puede colegirse que la terminación de la relación laboral obedezca a un nexo causal entre la labor desempeñada por el actor y las patologías que lo aquejan.

Recuérdese que: “[e]n materia laboral, 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”(subrayas del Juzgado), que no a sujetos distintos, y en el evento sub-judice, MARCOS venía desempeñando sus labores de manera habitual y continúa.

Entonces, si es que; “... el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado”, para este Juzgado la situación de salud previa y posterior a la terminación de la relación laboral por parte de SERVICARGA, lejos está de encuadrarse dentro de las hipótesis que la jurisprudencia ha previsto para protegerlo.

7.- Refuércese el argumento del Despacho diciendo que la Corte Constitucional, en sentencia T-351 de 2015 estudió el caso de un ciudadano que fue despedido unilateralmente, sin autorización del inspector de trabajo, no obstante, su deteriorado estado de salud. La Corte, en esa ocasión, concedió el amparo de manera transitoria al verificar el cumplimiento de los siguientes requisitos: “i) Que el demandante pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; (iii) Que se encuentre acreditado el nexo causal entre el despido o la terminación del contrato y las condiciones deplorables de salud del trabajador y, (iv) Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta necesario”.

Ahora, cotejadas las exigencias jurisprudenciales citadas con el caso concreto se tiene que el quejoso no cumple con ninguna de ellas, primero, porque no es una persona discapacitada, no es un adulto mayor, tampoco estaba incapacitado al momento de su despido, y no padece una enfermedad terminal; en cuanto a la segunda y tercera hipótesis, conforme al recaudo probatorio no puede afirmarse que las patologías que hoy le son referenciadas a MARCOS no hayan sido conocidas por el empleador pues vienen diagnosticadas con mucha antelación y sin embargo mantuvo la relación laboral, tampoco se ve recomendación médica o restricciones que deban tenerse en cuenta para la realización de sus obligaciones laborales, que las únicas restricciones médicas que le dieron no son mayores a cuatro semanas y que los accidentes laborales a los que se refiere, fueron tratados conforme los procedimientos establecidos, que

inclusive ya hasta fueron calificados por la ARL en un 0,00% de pérdida de capacidad laboral, hecho que omitió relacionar el actor en su escrito tutelar, al igual que omitió hacer referencia en el escrito de tutela de los varios procesos disciplinarios que se le hicieron de los cuales se le sanciono, inclusive, uno de ellos es por no acatar la reasignación de funciones que realizó la empresa el 26 de marzo de 2020 atendiendo a las recomendaciones dadas por el médico tratante.

Entonces, al enfrentarse a un despido el quejoso después de casi cinco (05) meses decide activar esta Acción Constitucional, sin ni siquiera justificar a esta Falladora el motivo por el que no acudió de primera mano a la Justicia Ordinaria de lo laboral, para que fuera esta quien le resolviera su presunto derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en estado de debilidad manifiesta, tratando así de hacerse acreedor a tan excepcional protección.

8.- En relación con el **DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO**, el artículo 25 de la Constitución Nacional, contempla, “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”. La H. Corte Constitucional en Sentencia T-611/01, sobre su interpretación constitucional, consideró, “La interpretación constitucional recae sobre un objeto de mayor complejidad el derecho al trabajo como uno de los valores esenciales de nuestra organización política, fundamento del Estado social de derecho, reconocido como derecho fundamental que debe ser protegido en todas sus modalidades y asegurar el derecho de toda persona al desempeño en condiciones dignas y justas, así como los principios mínimos fundamentales a los que debe sujetarse el legislador en su desarrollo y la obligación del Estado del desarrollo de políticas de empleo hacen del derecho al trabajo un derecho de central importancia para el respeto de la condición humana y cumplimiento del fin de las instituciones. La interpretación que surge de la dimensión constitucional descrita no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales. La protección del derecho al trabajo desde la interpretación constitucional tiene el propósito de optimizar un mandato en las más altas condiciones de racionalidad y proporcionalidad sin convertirlo en el derecho frente al cual los demás deben ceder”.

Igualmente la alta Corporación Constitucional, en sentencia T-581A/11 sobre el **MÍNIMO VITAL DE SUBSISTENCIA**, “El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana”.

Del plenario se tiene que SERVICARGA atendiendo a las actuaciones disciplinarias efectuadas al actor decide dar por terminada la relación laboral con MARCOS VALERO, aduciendo en el escrito que así se lo comunica al accionante causales que no se corresponden con el articulado contenido en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, sin que de esta circunstancia se desprende la protección deprecada a través de la acción tutelar, y sin que pueda evidenciarse que ante la actuación unilateral de la accionada se afecten los derechos relacionados en precedencia o cualquier otro que active la protección laboral reforzada que se deprecia de ésta instancia judicial pues debe ser ante la autoridad ordinaria que no es otra que la instancia laboral y en desarrollo de un proceso expedito, con despliegue de todas las garantías procesales, ante un debate probatorio amplio e idóneo que se acredite la existencia de una trasgresión a los derechos laborales de MARCOS VALERO, pues al interior de la presente acción no se acreditan

los elementos jurisprudenciales delimitados por el máximo tribunal constitucional para que proceda el amparo tutelar.

Es de anotar que respecto de PRODUCTORA DE CONCENTRADOS CAMPEON LTDA "PROCAMPEON" considera éste estrado judicial que no existe relación alguna con el actor, pues su vinculación laboral data del 1° de noviembre de 2017 hasta el 30 de noviembre de 2019 con SERVICARGA NACIONAL, sin tener vínculo laboral alguno con PROCAMPEON al momento de la terminación laboral a que se contrae la presente acción, y en lo que toca a SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA -ARL SURA-, es un hecho cierto que no se ha acreditado la existencia de un hecho que active la intervención de la antes citada en desarrollo de las obligaciones a su cargo, por lo cual se desvinculará a las antes citadas del trámite tutelar.

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA - CUNDINAMARCA, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY.

RESUELVE:

PRIMERO: ABSTENERSE DE TUTELAR EL DERECHO al TRABAJO, a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, EL MINIMO VITAL, LA IGUALDAD, entre otros incoados por el señor **MARCOS VARELA GARCIA**, contra **la temporal SERVICARGA NACIONAL S.A.S. representada legalmente por el señor WILSON JAVIER VILLEGAS VILLAMIL** o quien haga sus veces.

SEGUNDO: DESVINCULAR de la presente acción a **la PRODUCTORA DE CONCENTRADOS CAMPEON LTDA "PROCAMPEON", representada legalmente por JULIO ROBERTO CUELLAR SEGURA, FAMISANAR EPS** representada legalmente por el Dr. **ELIAS BOTERO MEJIA** o quien haga sus veces y a **LA ASEGURADORA DE RIESGOS LABORALES -ARL SURA-** representada legalmente por la Dra. **DIANA CAROLINA GUTIÉRREZ ARANGO** en su condición de **Representante Legal Judicial** o quien haga sus veces.

TERCERO: Comuníquesele a las partes, en forma rápida y por el medio más expedito, de conformidad a lo consagrado en el Art.16 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: Si este fallo no es impugnado envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Juez,



MARIA DEL PILAR OÑATE SANCHEZ

