



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE VALLEDUPAR**

Valledupar, Cesar, cinco (05) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

**RAD:20001 41 89 002 2023 00414 01** Acción de tutela de segunda instancia promovida por **PASTOR ALFREDO DAZA CÁRDENAS** contra **ASEO DEL NORTE S.A.S. E.S.P. Derechos fundamentales: Mínimo vital, trabajo, debido proceso, entre otros.**

**ASUNTO A TRATAR:**

El Despacho procede a resolver la impugnación interpuesta por la parte accionante **PASTOR ALFREDO DAZA CÁRDENAS**, contra la sentencia de primera instancia de fecha 04 de septiembre de 2023, proferida por el **JUZGADO SEGUNDO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE VALLEDUPAR - CESAR**, dentro del asunto de la referencia.

**HECHOS:**

Como fundamento fáctico de la acción constitucional la parte accionante adujo, en síntesis, lo siguiente:

1. Que fue despedido por parte de la empresa ASEO DEL NORTE S.A.S. E.S.P. el día veintinueve (29) de julio de dos mil veintitrés (2023) argumentando justa causa.
2. Considera que existe un trato discriminatorio por parte de su empleador, así mismo que es un trabajador enfermo que goza de estabilidad laboral reforzada, lo cual no fue tenido en cuenta a la hora de efectuar el despido.
3. Señala que a sus compañeros le otorgaron recurso de apelación, sin embargo, a él, no le brindaron dicha oportunidad.
4. Aduce el accionante que no cuenta con ingresos distintos a los de su trabajo, por lo que no tiene la capacidad de asumir las cargas de su hogar.

**PRETENSIONES:**

En virtud de lo anterior, la parte accionante solicita:

**PRIMERO:** Que se protejan sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la igualdad material, al debido proceso, a la seguridad social, y a la especial protección que brinda el Estado a los trabajadores enfermos por su estabilidad reforzada.

**SEGUNDO:** Que, en consecuencia, se le ordene al empleador ASEO DEL NORTE SAS ESP que reintegre sin solución de continuidad a su persona, y que por ello efectúe el pago de sus salarios y todos los emolumentos laborales causados desde el día del despido ineficaz; dejando sin efectos la decisión de despido tomada en su contra o en su defecto bajo el entendido de que la misma surtirá efectos desde el momento en que ese empleador consiga permiso o autorización para despedir por parte del Ministerio del Trabajo, previo el respeto del debido proceso.

**TERCERO:** Que se ordene a su empleador el pago de la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1996.

**CUARTO:** Que todo lo anterior podrá hacerlo como mecanismo transitorio mientras se surtiera el trámite ordinario ante la jurisdicción laboral o el mismo proceso administrativo ante el Ministerio del Trabajo, a cargo del empleador.

#### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El JUZGADO SEGUNDO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE VALLEDUPAR mediante sentencia adiada el cuatro (04) de septiembre de dos mil veintitrés (2023) decidió negar por improcedente el amparo deprecado al estimar que, la misma no cumple a cabalidad los lineamientos jurisprudenciales de procedencia y al derecho de estabilidad laboral reforzada por fuero en salud.

Agrega la agencia judicial que la acción de tutela no cumple con el requisito de subsidiariedad, es decir, ya que la acción de tutela sólo procederá cuando el afectado no disponga de otros medios de defensa judicial, salvo que la utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Continúa argumentando el Sentenciador de primera instancia que, la jurisprudencia ha establecido que el juez de tutela no es competente para dirimir controversias originadas entre trabajador y empleador, puesto que para ello existen los mecanismos jurídicos idóneos y eficaces para solucionar el conflicto el cual es el Juez Laboral.

En lo que respecta a la estabilidad laboral reforzada, las condiciones de salud, envuelven al accionante en una condición de debilidad manifiesta, por lo que no existe lugar a declarar que es una persona en condición de discapacidad y que se encuentra demostrado que la terminación del contrato de trabajo

se dio en razón a un proceso sancionatorio adelantado por parte del empleador, y por lo cual considera el A quo desdicha culminación del contrato de trabajo fue realizado por justa causa.

Finaliza manifestado el A quo que existen otros medios defensa judicial, el cual es el proceso laboral, quien se considera el idóneo e íntegro con capacidad para resolver lo que aquí se plantea, además de no encontrarse acreditado el estado de vulnerabilidad y debilidad manifiesta de la parte actora, considera que solo son afirmaciones sin acreditación alguna o pruebas siquiera sumarias de los supuestos de hechos.

#### **FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN:**

La parte accionante PASTOR ALFREDO DAZA CARDENAS inconforme con la decisión anterior decide impugnar el fallo con el fin de que este sea revocado bajo los siguientes argumentos:

Que el fallo carece de objetividad, que no se valoró una sola de las pruebas aportadas por su persona, a pesar de haberlas mencionado en las consideraciones de la Sentencia; y con ello hizo afirmaciones alejadas de la realidad, como que no demostró el peligro o perjuicio inminente y se quedó sólo en enunciaciones, cuando existe historia clínica de su estado de salud, por ejemplo; y se sustrae del análisis de porqué el juicio laboral resulta ser eficaz ante un despido inminente que le mantendrá desprovisto de su salario que como único ingreso garantiza su derecho fundamental al mínimo vital; y por si fuese poco, le exigen probar asuntos como la imposibilidad de pago de servicios públicos o demás gastos propios del hogar, porque a su parecer su decir de que no podrá pagarlos no es suficiente y le exige prueba de ello.

Que el juez se quedó en el juicio valorativo de la justa causa para despedirle, sin analizar su estado de salud y la estabilidad laboral reforzada que se desprende del mismo; pero además de la prohibición legal que tiene todo empleador de despedir a trabajadores enfermos y la presunción legal de ser un despido discriminatorio por el sólo hecho de darse cuando el trabajador presenta alguna patología, máxime si como en su caso, existen múltiples patologías.

Que el juez de tutela le impone la carga de tener que su persona demandar este caso, haciéndole el camino expedito al empleador para despedir de manera indiscriminada, cuando legalmente debe este y todos los empleadores, adelantar un procedimiento administrativo ante el Ministerio del Trabajo para obtener una autorización para despedir, por lo que no está haciéndole otra cosa que un favor al empleador, y dejando un mal precedente para que siga haciéndolo sin control, sin ley y con la complacencia de la administración de justicia.

Que ha pasado un mes desde el despido y no recibe salario, pero según las consideraciones del juez no puede entenderse que está desprovisto de las condiciones para esperar un proceso largo y tedioso ante los jueces laborales, amén del costo del mismo.

Que el juez de primera instancia soslaya múltiples sentencias de tutela de las altas cortes (jurisprudencia) que reiteran la necesidad de proteger a los trabajadores enfermos, de respetar el debido proceso en los procedimientos disciplinarios laborales y de conminar a los empleadores a que cumplan con el deber de acudir al Ministerio del Trabajo a obtener permiso para despedir, previo el derecho de defensa del trabajador.

### **CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:**

#### **PROBLEMA JURÍDICO**

En el presente asunto, estudiaremos dos problemas jurídicos; el primero, consiste en establecer si esta acción constitucional cumple con los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela que permita estudiar de fondo el asunto.

Seguidamente, de ser procedente la misma examinaremos si **ASEO DEL NORTE S.A.S. E.S.P.** vulnera los derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, debido proceso, estabilidad laboral reforzada del accionante **PASTOR ALFREDO DAZA CÁRDENAS**, a consecuencia del presunto despido injustificado.

#### **FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL**

De acuerdo a lo normado en el artículo 86 de la Carta y el Decreto 2591 de 1991 y sus reglamentos, la ACCIÓN DE TUTELA es un mecanismo a través del cual se podrá reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares.

De la misma manera el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, establece que la acción de tutela no procederá cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice para evitar un perjuicio irremediable. Entonces, la acción de tutela ha sido concebida, como un procedimiento preferente y sumario para la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular en los casos que determine la ley. Así las cosas,

la efectividad de la acción, reside en la posibilidad de que el juez si observa que en realidad existe la vulneración o amenaza alegada por quien solicita protección, imparta una orden encaminada a la defensa actual y cierta del derecho en disputa.

La Honorable Corte Constitucional en sentencia T-195 de 2022 M.P. PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA sobre el principio de subsidiariedad de la acción de tutela reiteró:

*“El principio de subsidiariedad de la acción de tutela. El artículo 86 de la Constitución Política dispone que la acción de tutela tiene carácter subsidiario respecto de los medios ordinarios de defensa judicial, lo cual implica que esta sólo procederá en dos supuestos excepcionales. De un lado, como mecanismo definitivo de protección, cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial idóneo y efectivo para proteger los derechos fundamentales. Según la jurisprudencia constitucional, el medio ordinario de defensa es idóneo, si es materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, y eficaz, si permite brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados “atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”.*

De otro lado, la tutela procede como *mecanismo transitorio*, cuando se utilice para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. Existe un riesgo de perjuicio irremediable si se acreditan cuatro condiciones: (i) la inminencia de la afectación, es decir, que el daño al derecho fundamental “*está por suceder en un tiempo cercano*”; (ii) la gravedad del perjuicio, lo que implica que este sea “*susceptible de generar un detrimento trascendente en el haber jurídico de una persona*”; (iii) la urgencia de las medidas para conjurar la afectación y, por último, (iv) el carácter impostergable de las órdenes que garanticen la efectiva protección de los derechos en riesgo. El artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 dispone que cuando la tutela proceda como mecanismo transitorio el juez de tutela debe indicar de manera expresa que la orden de protección permanecerá vigente “*sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado*”. Así mismo, precisa que, en todo caso, “*el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela*”.

1. *Procedencia de la acción de tutela para el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada y el derecho fundamental a la seguridad social.* El proceso laboral ordinario regulado en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante CPTSS) es, por regla general, el medio judicial preferente, idóneo y eficaz para garantizar el derecho fundamental a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud. Es idóneo, porque el artículo 48 del CPTSS dispone que el proceso está diseñado para que el juez adopte “*las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales*”. En particular, este tribunal ha señalado que en el marco de este proceso los trabajadores que se

encuentran en estado de debilidad manifiesta por deterioro de salud pueden controvertir “la legalidad de la terminación del vínculo laboral”, solicitar el reintegro a sus puestos de trabajo y pedir el pago de las prestaciones asistenciales y económicas dejadas de percibir. **Así mismo, este procedimiento es eficaz en abstracto pues la normativa que lo regula “contiene un procedimiento expedito para su resolución” y otorga al juez la facultad de decretar las medidas cautelares que considere pertinentes para proteger de forma oportuna los derechos fundamentales.**

2. A pesar de lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que la tutela procede como mecanismo *transitorio* para proteger el derecho a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, cuando se acredite la existencia de un riesgo de perjuicio irremediable. El riesgo de perjuicio irremediable se configura en estos casos si el accionante se encuentra en una situación de vulnerabilidad económica que no le permite “garantizar su subsistencia y, a su vez, esperar a la resolución de fondo de su exigencia ante la jurisdicción ordinaria laboral”. Esto ocurre, entre otras, cuando se demuestra que este (i) está desempleado, (ii) no tiene ingresos suficientes para “garantizar por sí mismo sus condiciones básicas y dignas de existencia” y soportar el sostenimiento de su núcleo familiar, (iii) no está en capacidad de asumir los gastos médicos que su situación de salud comporta, (iv) se encuentra en “condición de pobreza” y (v) no cuenta con una red de apoyo familiar que pueda asistirlo mientras se tramita el proceso ordinario.

3. Según la jurisprudencia constitucional, la tutela es procedente como mecanismo transitorio en estos eventos aun si existe un proceso ordinario laboral en curso por los mismos hechos y en los que se presentan las mismas pretensiones. Lo anterior, con el propósito de que, mientras el proceso ordinario se resuelve, no se configuren perjuicios irremediables a los derechos fundamentales del accionante. En estos eventos, el juez de tutela está facultado, entre otras, para (i) verificar “la estructuración material de los elementos fundamentales de la relación de trabajo”, (ii) examinar la legalidad de la terminación del vínculo laboral de las personas en estado de debilidad manifiesta por condiciones de salud y (iii) adoptar los remedios necesarios para “garantizar la efectividad de los derechos de la parte débil de la relación laboral”. Sin embargo, este tribunal ha fijado reglas que delimitan el alcance y naturaleza de la intervención del juez de tutela en estos eventos y evitan que se invada la órbita de competencias del juez ordinario:

3.1. La procedencia de la tutela es *excepcional* y no implica que “el juez laboral pierda competencia” para tramitar el proceso. Los jueces ordinarios “tienen el deber preferente” de garantizar el principio de eficacia de los derechos fundamentales. Por esta razón, la acción de tutela no puede ser utilizada como un mecanismo alternativo o complementario con el objeto de “obtener un pronunciamiento más rápido sin el agotamiento de las instancias ordinarias de la respectiva jurisdicción”. **Un uso indiscriminado de la tutela acarrea una**

### indebida injerencia del juez constitucional en el ejercicio de las competencias de los jueces ordinarios.

3.2. Los remedios que adopte el juez de tutela deben ser *transitorios* o *temporales* lo que implica que se mantendrán vigentes hasta el momento en que el juez ordinario resuelva la controversia (art. 8 del Decreto 2591 de 1991).

3.3. El juez de tutela únicamente debe pronunciarse sobre las pretensiones que guarden una relación directa y necesaria con la protección de los derechos fundamentales del accionante. Así mismo, sólo debe adoptar los remedios *transitorios* que sean estrictamente indispensables para evitar la consumación de un perjuicio irremediable a estos derechos. El límite a la competencia del juez de tutela en estos asuntos tiene como objeto evitar que este “*subrogue las competencias propias del juez natural para asuntos laborales*”.

El examen sobre el reconocimiento y pago de prestaciones y perjuicios económicos que no sean necesarios para garantizar los derechos fundamentales del accionante mientras el proceso ordinario culmina, corresponde, en principio, al juez laboral. Por regla general, el juez de tutela no debe examinar estos asuntos puesto que (i) la acción de tutela “*no es el mecanismo adecuado para reclamar acreencias laborales y prestaciones de naturaleza económica*”, (ii) en principio, los “*perjuicios económicos (...) no generan perjuicios irremediables*” y (iii) el estudio de este tipo de pretensiones “*exige la valoración de aspectos legales y probatorios que muchas veces escapan a la competencia del juez de tutela*”. Sin embargo, en casos de fuero de salud, el juez de tutela puede ordenar prestaciones económicas e indemnizaciones excepcionalmente si (i) existen pruebas en el expediente que *prima facie* demuestran de manera clara, evidente y manifiesta que la terminación del contrato fue discriminatoria, (ii) el accionante se encuentra en una situación de extrema de vulnerabilidad y (iii) las prestaciones económicas e indemnizaciones correspondientes son indispensables para garantizar el mínimo vital, mientras el proceso ordinario se resuelve. Lo anterior, sin perjuicio de las devoluciones y compensaciones a las que haya lugar eventualmente en el proceso laboral.” (Negritillas y subrayas del Despacho)

#### **CASO CONCRETO**

El accionante PASTOR ALFREDO DAZA CÁRDENAS interpuso acción de tutela, al estimar vulnerado sus derechos fundamentales al mínimo vital, trabajo, debido proceso, estabilidad laboral reforzada por parte de ASEO DEL NORTE S.A.S. E.S.P., toda vez que a su parecer fue despedido injustamente por parte de la empresa accionada, considera que fue tratado de forma discriminatoria por su empleador, que se encuentra enfermo y su empleador tenía conocimiento, por lo que a su sentir goza de estabilidad laboral reforzada y no se tuvo en cuenta al momento del despido, tampoco le concedieron el recurso de apelación contra dicha decisión y no cuenta con ingresos distintos a los que tenía en su trabajo, por ello no tiene con

que solventar su hogar y se ve afectado su mínimo vital y el de su familia.

ASEO DEL NORTE S.A.S E.S.P., a través de representante legal expuso en su contestación que la acción de tutela debe ser declarada como improcedente porque el accionante tiene otros medios procesales para obtener lo pretendido, que no se logró demostrar siquiera sumariamente el perjuicio irremediable. Que la terminación del contrato fue producto de un proceso sancionatorio en contra del hoy accionante, del cual fue notificado y le fueron garantizado todos los derechos conforme al debido proceso, que el despido fue producto de una violación al artículo 62 del C.S.T.

Agrega la accionada que a la fecha de terminación del contrato el trabajador no se encontraba en incapacidad, ni con fuero de ningún tipo como él alega, ni tenía algún tipo de recomendación médica. Que nunca se le dio un trato discriminatorio, ni intolerancia, burlas o bullying porque no hay registros, ni solicitudes de parte del accionante para que se adopten las medidas necesarias.

Conjuntamente, manifiesta la entidad accionada que, el accionante admitió la conducta violatoria, por la cual fue despedido. Con relación a el recurso de apelación pretendido, la empresa manifiesta en la Convivencia Colectiva de Trabajo SINAUTRASER que contra la decisión de terminación del contrato de trabajo no procede el recurso incoado. Que el derecho de petición presentado por el accionante ante ellos el día 31 de julio de 2023 fue resuelto de fondo el día 23 de agosto de 2023.

Finaliza diciendo que, no les consta las afirmaciones hechas sobre la pérdida de la capacidad laboral ya que ellos no habían sido notificados del inicio del proceso y que en lo concerniente a las afirmaciones sobre el mínimo vital no se encuentran soportes o prueba alguna que lo ponga en evidencia.

EL JUZGADO SEGUNDO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE VALLEDUPAR, decidió negar el amparo constitucional por improcedente, toda vez que, la acción de tutela instaurada no cumple a cabalidad con los requisitos generales de procedencia y al derecho de estabilidad laboral reforzada por fuero en salud y no cumple con la subsidiariedad, ya que existen otros mecanismo de defensa judicial idóneos y eficaces, como lo es la jurisdicción ordinaria laboral, quien es la competente para dirimir dicho conflicto, tampoco quedó demostrado para el A-quo un perjuicio irremediable. En lo que respecta a la estabilidad laboral reforzada, dicha agencia estableció que no se podía declarar, puesto que no es una persona en condición de discapacidad y se demostró que la terminación del contrato de trabajo se atribuyó a un proceso sancionatorio.

El accionante PASTOR ALFREDO DAZA CÁRDENAS, inconforme con la decisión anterior impugnó la misma bajo el argumento de que, el fallo carece de objetividad y no fueron valoradas las pruebas que aportó, que se hicieron afirmaciones alejadas de la realidad y se mencionó porque el juicio laboral puede ser ineficaz ante un despido inminente. Que no se analizó su estado de salud y estabilidad laboral reforzada desprendida de la misma, ni se tuvo en cuenta la prohibición legal de los empleadores de no despedir a los trabajadores enfermos, como es su caso. Agrega, que el Juez de tutela le impone la carga de tener que demandar cuando es el empleador quien debe adelantar un proceso administrativo ante el MinTrabajo para obtener la autorización para despedir. Finalmente, alude que desde su despido no recibe salario.

Descendiendo al caso sometido a estudio y de las pruebas que obran dentro del expediente, debe decir el Despacho que la decisión a impartir no es otra diferente a confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias de Valledupar, lo anterior en razón a que la acción de tutela es un mecanismo residual y subsidiario que debe ser utilizado cuando no se encuentren otras vías para proteger los derechos invocados. En el presente asunto se presenta un conflicto de orden legal que escapa de la órbita del juez constitucional, ya que se aduce por parte de la entidad accionada que el despido obedeció a una justa causa.

Aunado a lo anterior tal como se señaló en el acápite de fundamento constitucional el proceso laboral ordinario es por regla general el medio judicial preferente, idóneo y eficaz para garantizar el derecho fundamental a la seguridad social y la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

El referido proceso es idóneo porque está diseñado para que el juez adopte las medidas pertinentes para la protección de los derechos fundamentales en el que se puede controvertir la legalidad de la terminación del vínculo laboral, solicitar el reintegro a su puesto de trabajo, pedir el pago de prestaciones sociales y así mismo otorga al juez natural la facultad de decretar las medidas cautelares que resulten viables para proteger los derechos fundamentales que se consideren y encuentren vulnerados.

Así las cosas, dado que en el presente asunto no se cumplen los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela, el Despacho procederá a confirmar la sentencia de cuatro (04) de septiembre de 2023 proferida por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Valledupar.

En razón y mérito de lo anteriormente expuesto, el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Valledupar, administrando justicia de la República por autoridad de la Ley,

**R E S U E L V E:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia adiada el cuatro (04) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), proferida por el JUZGADO SEGUNDO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE VALLEDUPAR - CESAR, por las motivaciones antes expuestas.

**SEGUNDO: NOTIFÍQUESE** a las partes de esta providencia por el medio más expedito.

**TERCERO:** En consecuencia, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de esta sentencia, envíese el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

**GERMÁN DAZA ARIZA**  
**JUEZ**

Firmado Por:  
**German Daza Ariza**  
**Juez**  
**Juzgado De Circuito**  
**Civil 002**  
**Valledupar - Cesar**

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: **477f3d75608453c3fcd0b219167dcf4316a415a8c1ad79568aa332b43aec9a91**

Documento generado en 05/10/2023 04:56:23 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**