



Bogotá D. C., 6 de abril de 2022

**REF.: Acción de Tutela N° 2022-200 de JOSÉ GERMÁN URREA ALFONSO contra GMÓVIL S.A.S.**

## SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por José Germán Urrea Alfonso contra Gmóvil S.A.S. por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, la igualdad, salud, a la seguridad social, asociación y estabilidad laboral reforzada.

## ANTECEDENTES

### 1. Hechos de la Acción de Tutela

Manifestó que el 16 de mayo de 2014 ingresó a laborar con la sociedad GMÓVIL S.A.S. mediante un contrato de trabajo a término indefinido para ejercer el cargo de técnico de mantenimiento, percibiendo una remuneración de \$978.200 mensuales.

Sostuvo que el 16 de marzo y 21 de noviembre de 2016 fue diagnosticado con *"hiperuricemia sin signos de artritis"* e *"hipertensión esencial primaria"* respectivamente, por lo que inició su tratamiento médico acudiendo a controles médicos cada mes o cada tres meses, de igual forma adujo que debe recibir los medicamentos *"atorvastatina"* y *"enalapril maleato"*.

Indicó que con ocasión a sus patologías la encartada le proporcionó en comodato un tensiómetro, una unidad de monitor, un brazaletes, un estuche de almacenamiento, un adaptador y el respectivo manual del usuario por parte del área de QHSE quien estaba al pendiente de su estado de salud.

Señaló que el 8 de noviembre de 2021 la encartada terminó su contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa, por pertenecer al sindicato Ugetrans Colombia, pues siempre actuó con retaliación por pertenecer a la organización sindical pues incluso le iniciaron procesos disciplinarios por presuntas faltas cometidas en el ejercicio de su cargo.

Finalmente, manifestó que actualmente cuenta con 55 años de edad, situación que es una dificultad para conseguir un nuevo trabajo, sumado al hecho de su condición médica y que si bien cuenta con 1.679,29 semanas de cotización ante Colpensiones, le faltan 7 años para acceder a la pensión de vejez.

### 2. Objeto de la Tutela

De acuerdo con lo anterior solicita que, a través de la presente acción, se protejan sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, la igualdad, salud, a la seguridad social, asociación y estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, pide se le ordene a la parte accionada el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y el reintegro al cargo que venía desempeñando o uno de mejor categoría.



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

## TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 25 de marzo de 2025, por lo que se libraron comunicaciones a la accionada con el fin de ponerle en conocimiento el escrito de tutela y se le solicitó la información pertinente.

### Informes rendidos

**GMÓVIL S.A.S.** manifestó que es cierto que el accionante ingresó a trabajar para la sociedad el 16 de mayo de 2014 mediante un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de *“personal técnico de mantenimiento – auxiliar de puertas”* devengando un salario en 2014 de \$978.200 el cual incrementó anualmente llegando a 2021 a la suma de \$1.363.300

Sostuvo que en efecto el contrato de trabajo finalizó el 8 de noviembre de 2021, pero que no fue con ocasión a la afiliación del accionante al sindicato Ugetrans Colombia, sino a la disminución de ingresos de la compañía con ocasión a la pandemia, lo que la obligó a reducir sus recursos, pero que en gracia de discusión el señor Urrea no hace parte de la junta directiva o subdirectiva de la organización sindical.

Indicó que, al finalizar el contrato de trabajo sin justa causa, pagó al accionante la liquidación final junto con la respectiva indemnización en cuantía de \$13.087.263, pero que con ocasión al préstamo de libranza con la Caja de Compensación Familiar y ante la autorización de descuento, le fue entregado al señor \$1.705.348,04.

Adujo que al momento de la terminación del contrato el accionante no gozaba de estabilidad laboral alguna, por cuanto se desconocían las condiciones médicas alegadas por el accionante pues nunca notificó lo propio, además porque no se encontraba incapacitado, con recomendaciones médicas y/o restricciones, así como tampoco estaba en curso trámite de calificación de invalidez o similares; que si bien el accionante tuvo un accidente de trabajo el día 2 de febrero de 2016 el mismo fue calificado por la ARL Compañía de Seguros Bolívar SA quien dictaminó una pérdida de la capacidad laboral del 0% sin secuelas ni recomendaciones o restricciones.

Finalmente, adujo que no le consta si el salario del accionante constituía su única fuente de ingreso puesto que no allegó prueba documental que lo acreditará y que en gracia de discusión su edad no era impedimento alguno para conseguir un nuevo empleo

En consecuencia, solicitó negar la acción de tutela como quiera que el accionante no goza de ningún fuero que le otorgue una especial protección y por cuanto no vulnero derecho fundamental alguno pues la terminación del contrato de trabajo se dio de forma legal con el reconocimiento de la respectiva indemnización.

## CONSIDERACIONES

Conforme el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando éstos vulneren derechos fundamentales.



Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona, 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.

### **El principio de subsidiariedad como requisito de procedibilidad de la acción de tutela.**

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencias como la T-228 de 2012 y T-177 de 2011, entre otras, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter **subsidiario**. Esta procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

Por otro lado, la Corte Constitucional en sentencia T-177 de 2021 ha reiterado que *"... no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual; es decir, procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración (...) Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales"*

Así las cosas, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, esta resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que: **(i)** los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; **(ii)** se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, **(iii)** el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

A su vez, la sentencia en cita ha indicado que *el perjuicio ha de ser inminente, esto es, que la amenaza o está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea grave, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad.*

De igual forma, la Corte Constitucional ha aclarado que, pese a la informalidad del amparo constitucional, **el actor debe exteriorizar y sustentar los factores a partir de los cuales pretenda derivar el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acacimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela**. Así se pronunció la Corte en sentencia T-436 de 2007, sobre el punto:

*En concurrencia con los elementos configurativos que llevan a determinar que se está en presencia de un perjuicio irremediable, este Tribunal ha sostenido que, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, se requiere también verificar que dicho perjuicio se encuentre probado en el proceso. Sobre este particular, ha expresado la Corte que el juez constitucional no está habilitado para conceder el amparo transitorio, que por expresa disposición constitucional se condiciona a la existencia*



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

*de un perjuicio irremediable, si el perjuicio alegado no aparece acreditado en el expediente, toda vez que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.*

*La posición que al respecto ha adoptado esta Corporación, reiterada en distintos fallos, no deja duda de que la prueba o acreditación del perjuicio irremediable es requisito fundamental para conceder el amparo. Por ello, ha señalado la Corte que quien promueva la tutela como mecanismo transitorio, no le basta con afirmar que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable. Es necesario, además, que el afectado "explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión.*

En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican, en principio, la improcedencia de la acción de tutela, pues tratándose de trabajadores, éstos tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos. Sin embargo, ante indiscutibles condiciones de debilidad de quien reclama, que suponen la protección reforzada de su estabilidad laboral, aquellas acciones ordinarias pueden resultar inidóneas o ineficaces para brindarles un remedio integral, motivo por el que la protección procederá de manera definitiva. Finalmente, la protección también podrá concederse, aunque de manera transitoria, si se verifica la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

**Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada, cuyos supuestos deben estar demostrados.**

En lo que se refiere a las solicitudes de reintegro laboral, la Corte Constitucional en Sentencia T-400 de 2015 sostuvo que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo, ante la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante.

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con reintegros se deben resolver en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria; mientras que, en lo que atañe a las relaciones laborales que se originan entre una entidad del Estado y un servidor público, estos debates –por lo general– se deben solucionar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, a través del medio de control que corresponda para el efecto, es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En efecto, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el numeral 1° de su artículo 2°, contempla la regla de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de todos aquellos conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, como el relacionado con el reintegro y las demás prestaciones derivadas de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada en diferentes sentencias entre las que tenemos la T-419 de 2016 que dispone: *"(...) a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse*



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
República de Colombia

*laboralmente*” y solo en esta singular hipótesis, ha aceptado la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada allí contenido, pues, como se dijo, por regla general estas controversias son de conocimiento del juez ordinario.

Es por ello que la Corte Constitucional sostiene que si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló las garantías contenidas en la ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos.

Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte Constitucional en Sentencia T-318 de 2017 determinó que *“ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata”*, lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante, la cual se materializa en tres condiciones a saber: *“(i) pertenecer a un grupo de especial protección constitucional, (ii) hallarse en una situación de riesgo (condición subjetivo negativa) y (iii) carecer de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva)”*.

En la Sentencia SU-040 de 2018, se recogieron las reglas que la jurisprudencia constitucional ha fijado en relación con la estabilidad reforzada para que proceda su protección:

*(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso.*

*(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.*

*(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral*

En conclusión, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto, no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la reclamación de prestaciones sociales. La Corte Constitucional ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio.

### **La protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales.**

La estabilidad laboral reforzada es parte integral del derecho constitucional al trabajo y las garantías que se desprenden de éste, la cual se activa cuando el trabajador se encuentra en situación de



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

vulnerabilidad, debido a condiciones específicas de afectación a su salud, su capacidad económica, su rol social, entre otros. Dicha estabilidad se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial.

Este derecho tiene estrecha relación con el artículo 13 de la Constitución Política, en virtud del cual se establece lo siguiente: *“El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.*

Por su parte, el artículo 47 Superior establece que el Estado debe adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para aquellos que tienen disminuidas sus capacidades físicas, sensoriales y psíquicas, a quienes se les debe brindar la atención especializada que necesiten.

De manera similar, el artículo 53 prevé como uno de los principios mínimos que debe orientar las relaciones laborales, la estabilidad en el empleo y la garantía de la seguridad social. Seguidamente, el artículo 54 Superior, establece que es una obligación del *“Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.*

En cumplimiento de las normas prescritas, el legislador creó instrumentos jurídicos que permiten proteger a las personas en condición de discapacidad del ejercicio arbitrario de la autoridad por parte de los empleadores. Concretamente, el ordenamiento jurídico colombiano dispone que el despido de una persona en condición de discapacidad, es procedente sólo cuando el trabajador incurre en una causal objetiva para la culminación de su contrato, aspecto generalmente relacionado con el incumplimiento de las funciones asignadas en desarrollo de su labor, para lo cual deberá contar con la autorización del Inspector del Trabajo.

A propósito de ello, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 determina: (i) la prohibición de despedir a una persona que presenta alguna limitación física, sensorial o psíquica sin autorización del Ministerio del Trabajo y (ii) que en el evento en que se produzca tal desvinculación, el empleador pague al trabajador una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las otras prestaciones que establezca la legislación en materia laboral.

En relación con el artículo 26, la Corte Constitucional en la Sentencia C-531 de 2000 consideró que la norma no contradice el ordenamiento superior, sino que por el contrario lo desarrolla, toda vez que constituye una garantía para que el trabajador que presenta una limitación, no sea despedido en razón a tal circunstancia y que, en caso de que se presente una causal justificativa de despido, la autoridad administrativa correspondiente, pueda validar que la desvinculación no presenta conexidad con su estado de salud.

De igual manera, la Corte declaró la constitucionalidad del inciso segundo del citado artículo, que obliga al empleador a que reconozca y pague una indemnización equivalente a 180 días salario, y estimó que la misma no configura una salvaguarda de sus derechos y un desarrollo del principio de protección especial de la cual son destinatarios, por razón de su debilidad manifiesta, en la medida en que la protección de esta forma establecida es insuficiente respecto del principio de estabilidad laboral reforzada que se impone para la garantía de su derecho al trabajo e igualdad y respeto a su dignidad humana.



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
República de Colombia

No obstante, precisó que el carácter sancionatorio y complementario de esta indemnización, no habilita el despido de un trabajador en circunstancias de indefensión, sin que medie autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, declaró la exequibilidad de la norma bajo el entendido de que el despido del trabajador o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la Oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

En la Sentencia T-021 de 2011, se expuso que, despedir a una persona en estado de discapacidad sin autorización del Ministerio del Trabajo, es un acto que tiene consecuencias identificables, como lo son: (i) que el despido sea absolutamente ineficaz, (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y que, (iii) sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido.

Por otro lado, la Corte Constitucional de manera uniforme ha sostenido, que la protección prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ampara tanto aquellas personas que se encuentran en condición de discapacidad, de acuerdo con la calificación efectuada por los organismos competentes, como a quienes están bajo una situación de debilidad manifiesta ya sea por ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, o si es de carácter transitorio o permanente.

Es decir, la Corte protege el derecho de las personas con limitaciones, al margen de que hayan sido o no calificada su discapacidad, pues unas y otras son merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares.

Así las cosas, la tutela se torna procedente para obtener el reintegro de las personas afectadas por el deterioro en su estado de salud, cuando concurren los siguientes presupuestos: (i) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación, y (iii) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

En la Sentencia T-589 de 2017 se indicó, que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada impone al empleador la obligación de respetar el procedimiento preestablecido para terminar el contrato de trabajo de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta y que si el empleador omite dicho procedimiento recae sobre él una presunción de despido sin justa causa y por ende discriminatorio. Sin embargo, se advirtió que el trabajador tiene el deber de informar al empleador sobre su situación de salud, pues en el supuesto de omitir comunicar tal información no opera la presunción de discriminación que recae en cabeza del empleador.

Al respecto, la Corte Constitucional en la Sentencia T-029 de 2016 argumentó:

*Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para*



Rama Judicial  
 Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
 República de Colombia

*efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas.*

Por otra parte, en la Sentencia T-201 de 2018 se reafirmó que los motivos que lleven a la terminación de una relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.

En esa Sentencia se aclara que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.

Al respecto, la Sentencia T-077 de 2014 señaló:

*Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.*

En conclusión, si se encuentran acreditados todos los presupuestos mencionados, el juez tiene el deber *prima facie* de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso, y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a 180 días del salario.

### **Caso concreto**

En el presente caso, el señor José Germán Urrea Alfonso solicita el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, la igualdad, salud, a la seguridad social, asociación y estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, pide ordenar a la accionada el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y el reintegro al cargo que venía desempeñando o uno de mejor categoría.

Adujo que sostuvo una relación laboral con la Gmóvil S.A.S. desde el 16 de mayo de 2014 hasta el 8 de noviembre de 2021 y que el contrato de trabajo finalizó por ser miembro del sindicato Unión General de Trabajadores del Transporte en Colombia – UGETRANS Colombia y desconociendo su condición médica.

Por su parte, la accionada Gmóvil S.A.S., sostuvo que el accionante fue contratado como “*personal técnico de mantenimiento – auxiliar de puertas*” mediante un contrato de trabajo a término indefinido



desde el 16 de mayo de 2014, el cual fue terminado el 8 de noviembre de 2021 ante la falta de recursos de la sociedad, reconociendo la indemnización por la terminación unilateral del contrato sin justa causa.

### **Procedibilidad de la acción de tutela**

Previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar la legitimación de las partes, y el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela: inmediatez y subsidiariedad.

Frente a la legitimación en la causa activa y pasiva, está probado que entre el accionante y Gmóvil S.A.S. existió un vínculo laboral bajo la modalidad de contrato a término indefinido con fecha de inicio del 16 de mayo de 2014, tal y como da fe el contrato de trabajo aportado al plenario por el señor Urrea Alfonso, por lo que está superado este requisito.

En cuanto a la inmediatez, la terminación del contrato de trabajo tuvo lugar el 8 de noviembre de 2021, mientras que la acción de tutela se presentó el 25 de marzo del hogaño, es decir, en un tiempo más que razonable, pues no supera el término de 6 meses que ha sido indicado por la Corte Constitucional como máximo para entender que se ha cumplido este requisito.

Sin embargo, el Despacho considera que en este caso no se cumple el requisito de subsidiariedad para que la discusión se ventile por medio de la acción de tutela, por las razones que se pasan a exponer:

Como se esbozó en el marco normativo de esta providencia, para la procedencia del mecanismo constitucional es imprescindible acreditar que no se cuenta con otros medios de defensa judicial o que teniéndolos, éstos no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

En este caso la discusión deviene de la terminación de la relación laboral que vinculaba a las partes, es decir, se trata de un conflicto económico-jurídico de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, tal como se desprende de la lectura del artículo 2° del C.S.T., modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *"La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo."*

No obstante, el accionante no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, una vez terminado su contrato de trabajo, consideró prioritario acudir a la acción de tutela, frente a lo cual se debe decir, que prescindir de la Jurisdicción Ordinaria en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Ahora, en lo relativo a la idoneidad y a la eficacia del mecanismo ordinario, considera el Despacho que no pueden estar supeditadas a la voluntad del interesado de ejercer o no su derecho de acción, sino a la efectiva demostración de que el mecanismo ordinario ha sido agotado y pese a ello persiste la vulneración.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional ha señalado, que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos laborales, es idóneo para lograr proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que el objetivo de un proceso de esa naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, contando con mecanismos de



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

recaudo de pruebas, que sin lugar a dudas permiten resolver los problemas en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos afectados.

De este modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario laboral eficaz e idóneo, la presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección en el evento que se comprobara que el accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable.

Sin embargo, en este caso no hay prueba alguna de la afectación inminente, urgente, grave e impostergable de los derechos al trabajo, al mínimo vital o la seguridad social del accionante.

*En primer lugar*, es importante señalar, que la condición de salud no configura por sí sola la existencia de un perjuicio que haga imperativo el amparo, tal como lo ha sostenido la jurisprudencia constitucional reseñada en el marco normativa de esta providencia.

En efecto, si bien aportó historias clínicas donde se evidencia que el accionante cuenta con las patologías E790 "Hiperuricemia sin signos de artritis", e I10X "hipertensión esencial primaria" no se adjuntaron documentos que acrediten incapacidades antiguas o actuales o de la continuidad de un tratamiento médico o recomendaciones médicas en el ámbito laboral, pues se evidencia es que el accionante acude a controles médicos en los que las recomendaciones están enfocadas a cambiar los hábitos alimenticios, dejar el alcohol y cigarrillo y a practicar más deporte, más no contienen restricciones médicas de alguna índole.

En gracia de discusión y si se tuviese en cuenta la condición médica del accionante encuentra el Despacho que no se cumplen los presupuestos para conceder el reintegro por vía de tutela, por cuanto si bien es cierto se observa una condición médica, de la misma no se puede establecer que disminuya la posibilidad física del trabajador, pues no allegó al plenario algún concepto de rehabilitación o calificación de pérdida de la capacidad laboral, inclusive ni se aportaron incapacidades médicas otorgadas por las patologías aludidas.

Adicionalmente, no se acreditó que el empleador tuviera conocimiento de las afecciones de salud del trabajador, pues no hay prueba alguna que hubiera puesto en conocimiento de Gmóvil S.A.S. sus patologías o que hubiera radicado ante ella incapacidades médicas o recomendaciones, de igual forma tampoco se puede presumir que la condición médica fuera de conocimiento del empleador.

Tampoco, se evidencia un nexo causal entre el despido y el estado de salud del accionante, pues según el propio dicho del accionante, la razón para la finalización de la relación laboral fue la condición de afiliado al sindicato Unión General de Trabajadores del Transporte en Colombia – UGETRANS Colombia, más no un acto de discriminación en su contra, circunstancia que es confirmada por la accionada y de la cual se da fe de conformidad con la carta de terminación del contrato arribada al plenario. Destacando en este punto que el accionante en el escrito de tutela no adujo pertenecer a los miembros directivos del Sindicato o tener algún tipo de condición de aforado sindical.

*En segundo lugar*, no adujo en el escrito de tutela que su salario fuera su única fuente de ingreso, no probó la imposibilidad para solventar sus gastos personales, ni manifestó cuales comprendían los mismos, adicionalmente no adujo si tenía personas a cargo o que era padre cabeza de familia, entre otras circunstancias que hubieran tornado la acción de tutela procedente.



Rama Judicial  
 Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
 República de Colombia

En tercer lugar, si bien indica que debido a su edad -55 años- le es más difícil conseguir un nuevo trabajo, lo cierto es que dicha manifestación por sí sola no torna la acción de tutela procedente y en caso tal de que se pretendiera el reconocimiento de la condición de prepensionado, se debe tener presente que de conformidad con la Corte Constitucional en sentencia como la T-055 de 2020 indicó que *"...podrá gozar de la calidad referida quien se encuentre a tres años o menos de alcanzar el monto mínimo previsto para acreditar el derecho o, acudiendo a la analogía con lo dispuesto para los afiliados al Régimen de Prima Media, quien esté a tres años o menos de completar las semanas que le permitan ser beneficiario de la garantía de la pensión mínima"*, por lo que en el presente caso si bien el accionante cuenta con las semanas necesarias para pensionarse lo cierto es que le faltan 7 años para cumplir el requisito de edad para acceder a la pensión de vejez, esto es, más de 3 años por lo que no puede predicarse tal condición.

Fuera de las afirmaciones anteriores, no se adujo otra consecuencia derivada del despido, así como tampoco se aportó prueba que permita entrever la afectación al Mínimo Vital y, en consecuencia, el peligro inminente de los derechos fundamentales citados.

En ese entendido, no existen argumentos razonables para sostener que en este caso concreto no se pueda acudir al proceso ordinario laboral y esperar las resultas del mismo, por cuanto al analizar las condiciones de vulnerabilidad del accionante: (i) no pertenece a un grupo de especial protección constitucional, (ii) no se halla en una situación de riesgo y (iii) no carece de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria como quiera que no obra prueba dentro del plenario que demuestre una disminución física sustancial en el accionante que le impida desarrollar actividad laboral o que se encuentre en una situación de inminente riesgo que demande de su protección por la vía residual de la acción de tutela, sin que pueda esperar a las resultas de una decisión por parte del juez natural dentro del proceso ordinario laboral, quien es el llamado a calificar si el despido fue injusto y/o ilegal, y ordenar un eventual reintegro.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela es improcedente por no satisfacer el requisito de subsidiariedad.

### DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley y mandato de la Constitución,

### RESUELVE

**PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE** la acción de tutela instaurada por **JOSÉ GERMÁN URREA ALFONSO** en contra de la sociedad **GMÓVIL S.A.S.** conforme lo expuesto

**SEGUNDO: NOTIFICAR** a las partes por el medio más expedito y eficaz

**TERCERO: REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación y de acuerdo con lo dispuesto en la parte motiva de la decisión.



Rama Judicial  
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales  
Republica de Colombia

**CUARTO: ORDENAR** que por secretaría se comunique la decisión por estado electrónico, el cual deberá ser publicado en la página de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-03-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>.

**Notifíquese y Cúmplase,**

La Juez,

**LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR**

**Firmado Por:**

**Lorena Alexandra Bayona Corredor**

**Juez Municipal**

**Juzgado Pequeñas Causas**

**Laborales 3**

**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:

**5d5413e628897249ce29462c1744fb5a17ef25fe35a927a104aa9689f595bc90**

Documento generado en 06/04/2022 11:49:10 AM

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