



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

Bogotá D. C., 5 de noviembre de 2021

REF.: Acción de Tutela N° 2021-553 de PEDRO PABLO CALDERÓN POVEDA contra UT INTEGRACIÓN SOCIAL KV 2021 y MARÍA BIBIANA MARTÍNEZ RIVERA.

SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por Pedro Pablo Calderón Poveda contra UT Integración Social KV 2021 y María Bibiana Martínez Rivera por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social y al mínimo vital.

ANTECEDENTES

1. Hechos de la Acción de Tutela

Manifestó que el 27 de julio de 2021 firmó contrato de trabajo por obra o labor contrada con la Ut Integración Social KV 2021 para ejercer el cargo de conductor, percibiendo una remuneración de \$1.000.000 mensuales.

Señaló que para la ejecución del contrato le fue entregada una camioneta de propiedad de la señora María Martínez Rivera y sus funciones consistían en movilizar a la mencionada, pero que durante la ejecución del mismo recibió agresiones y tratos hostiles y humillantes por parte de la señora Martínez, mediante los cuales descalificaba su profesionalismo como conductor.

Adujo que el 2 de octubre de 2021 recibió una llamada de la señora María Bibiana Martínez en la cual le informó que el contrato de trabajo había sido cancelado por la no superación del periodo de prueba, pese a que en el contrato de prestación de servicios se estableció un periodo de prueba de 2 meses, el cual finalizaba el 26 de septiembre de 2021.

Indicó que dicha terminación del contrato fue reafirmada por la UT Integración Social KV 2021 el 2 de octubre de 2021, bajo el argumento de que no se superó el periodo de prueba en atención al informe que había presentado la propietaria de la camioneta por el mal manejo del vehículo.

Por otro lado, adujo que si bien la misiva de terminación del contrato de trabajo data del 27 de septiembre de 2021, era imposible que le fuera notificada en ese día, por cuanto se encontraba en su semana de descanso y por eso la terminación del contrato de trabajo solo fue notificada el 2 de octubre, esto es, pasado el periodo de prueba, por lo que la terminación del contrato se dio sin justa causa.

Finalmente, manifestó que actualmente cuenta con 60 años de edad, situación que es una dificultad para conseguir un nuevo trabajo, sumado al hecho que padece de *"hidradenitis supurativa"* y su salario constituye su única fuente de ingreso.

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, a la seguridad social y al mínimo vital y, en consecuencia, pide se le ordene



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

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.

TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 22 de octubre de 2021, por lo que se libraron comunicaciones a las accionadas con el fin de ponerles en conocimiento el escrito de tutela y se les solicitó la información pertinente.

Informes rendidos

MARÍA BIBIANA MARTÍNEZ RIVERA pese a estar debidamente notificada a través del servicio de mensajería de la empresa 472 y por medio de la aplicación WhatsApp la accionada guardó silencio frente a los hechos y pretensiones de la acción constitucional.

UT INTEGRACIÓN SOCIAL KV 2021 manifestó que suscribió contrato de trabajo con el accionante bajo la modalidad de obra o labor contratada, para ejercer el cargo de conductor para la Secretaría Distrital de Integración Social con una asignación básica mensual de \$1.000.000 desde el 27 de julio de 2021, pactándose un periodo de prueba de 2 meses.

Que para la ejecución del contrato, el accionante debía conducir el vehículo de placas SOO911 de propiedad de la señora María Martínez Rivera, para los servicios solicitados por la Secretaría Distrital de Integración Social, haciendo turnos de semanas rotativas, es decir, el prestaba los servicios durante una semana tiempo completo y a la siguiente semana descansaba y así sucesivamente.

Que durante el periodo de prueba, al accionante se le hicieron distintos llamados de atención verbales tanto por parte de la supervisión del contrato como por la propietaria del vehículo, pues debido al mal uso o manejo del carro, este estaba sufriendo de diferentes averías que debieron ser reparadas y asumidas según la factura 2985.

Manifestó que ante los llamados de atención constantes y como quiera que el señor Calderón Poveda no demostró la pericia y diligencia para desempeñar su cargo, se dio por terminado el contrato por no superación del periodo de prueba notificando la terminación en primer termino de forma verbal el 27 de septiembre de 2021, pues no podía hacerlo de forma escrita porque el accionante se encontraba en su semana de descanso, pero que apenas culminó su descanso, esto es, el 2 de octubre de 2021 le entregó de forma escrita la notificación que se había hecho el 27 de septiembre

Finalmente, adujo que no le consta si el salario del accionante constituía su única fuente de ingreso y que en gracia de discusión su edad no era impedimento alguno para conseguir un nuevo empleo y frente a la patología expuesta, adujo que al momento de realizarse el examen médico de ingreso no se evidenció condición medida particular que amerite una estabilidad.

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 vulnera derecho fundamental alguno pues la terminación del contrato de trabajo se dio de forma legal.

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 Constitucional¹, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6º 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.

La Alta Corporación 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 vulneración². 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 fundamentales³.

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.

La jurisprudencia constitucional, al respecto, 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 integridad⁴.

¹ Sentencias T-228 de 2012 y T-177 de 2011. Ver también las Sentencias T-731, T-677, T-641 y T-426 de 2014; T-891, T-889, T-788 y T-736 de 2013; T-1074, T-1058, T-1047, T-932, T-928, T-778, T-703, T-699, T-452, T-358, SU-195 y T-001 de 2012; SU-339, T-531, T-649, T-655, T-693, T-710 y T-508 de 2011; T-354 de 2010; C-543 de 1992, entre otras.

² Sentencia T-753 de 2006.

³ Sentencia T-406 de 2005.

⁴ Sentencias T-136, T-331 y T-660 de 2010; T-147, T-809 y T-860 de 2009; T-409 y T-629 de 2008; T-262 y T-889 de 2007; T-978 y T-1017 de 2006; T-954 y T-1146 de 2005; providencias en las que la Corte declaró la improcedencia de la acción de tutela por la no ocurrencia del perjuicio irremediable.



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

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, 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 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 Corte⁵ 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 cuestión⁶.

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 ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo⁷, en virtud de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante⁸.

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,

⁵ Sentencia T-290 de 2005.

⁶ Sentencia T-436 de 2007.

⁷ Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011.

⁸ Sentencia T-400 de 2015.



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

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 "(...) 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 laboralmente⁹ 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.

Así, la Alta Corporación ha anotado, 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 procesos¹⁰.

Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte 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*"¹¹, lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante¹², 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)*"¹³.

En la Sentencia SU-040 de 2018, se recogieron las reglas que la jurisprudencia constitucional ha fijado¹⁴ 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 protección¹⁵, 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.

⁹ Sentencia T-419 de 2016.

¹⁰ Sentencia T-298 de 2014.

¹¹ Sentencia T-318 de 2017.

¹² Sentencia T-664 de 2017.

¹³ Sentencia T-670 de 2017.

¹⁴ Sentencias T-427 de 1992; T-441 de 1993; T-576 de 1998 y T-826 de 1999, entre otras.

¹⁵ Sentencia T-576 de 1998.



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

(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 laboral¹⁶

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 propio¹⁷.

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 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 capacitación 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.

¹⁶ Sentencia T-826 de 1999 y Sentencia T-077 de 2014.

¹⁷ Sentencia T-647 de 2015.



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

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.

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.



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

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 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;



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

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 Pedro Pablo Calderón Poveda solicita el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, al debido proceso y al mínimo vital 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 UT Integración Social KV 2021 desde el 27 de julio hasta el 2 de octubre de 2021 y que el contrato de trabajo finalizó por la presunta no superación del periodo de prueba pese a que el mismo había finalizado el 26 de septiembre de 2021.

Por su parte, la accionada UT Integración Social KV 2021, sostuvo que el accionante fue conductor del vehículo de placas SOO911 de propiedad de María Bibiana Martínez Rivera mediante un contrato de trabajo por obra o labor contratada, el cual fue terminado el 27 de septiembre de 2021 por la no superación del periodo de prueba siendo notificado de manera verbal y posteriormente de forma escrita.

De otro lado la accionada María Martínez Rivera se tiene que guardó silencio pese a estar debidamente notificada.

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 la UT Integración Social KV 2021 existió un vínculo laboral bajo la modalidad de contrato por obra o labor con fecha de inicio del 27 de julio de 2021, tal y como da fe el contrato de trabajo aportado al plenario por ambas partes.

Respecto de la legitimación en la causa por pasiva de la señora María Bibiana Martínez Rivera considera el Despacho que en el presente caso no se encuentra acreditada la legitimación de la misma, pues el accionante no estableció el vínculo contractual entre ellos, pues fue enfático en manifestar que el contrato se suscribió con la unión temporal y que desconocía el motivo por el cual manejaba el vehículo de propiedad de la señora Martínez, por lo que el Despacho considera que la citada señora carece de legitimación en la causa por pasiva y ordenará su desvinculación del presente trámite.

En cuanto a la inmediatez, la carta de terminación del contrato de trabajo data del 27 de septiembre de 2021 con fecha presunta de recibida del 2 de octubre de 2021, mientras que la acción de tutela se presentó el 21 de octubre del hogaño, es decir, en un tiempo más que razonable.

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:



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

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 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 impostergradable 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.

Si bien se aportó una fórmula médica donde se evidencia que el accionante cuenta con la patología L732 *“Hidradenitis supurativa”*, no se adjuntaron documentos que den fe de incapacidades antiguas o actuales, o de la continuidad de un tratamiento médico o recomendaciones médicas.

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 se allegó al plenario algún concepto de rehabilitación o



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

calificación de pérdida de la capacidad laboral, inclusive ni se aportaron incapacidades médicas otorgadas por la patología aludida.

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 la Unión Temporal su patología 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, pues inclusive se aportó el examen medico de ingreso en donde no se advierte condición médica particular alguna ni que el accionante hubiese informado de las mismas a los galenos que practicaron el examen de ingreso.

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 no superación del periodo de prueba, 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.

Retomando, en segundo lugar si bien adujo en el escrito de tutela que su salario era 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.

En tercer lugar, si bien indica que debido a su edad -60 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 máxime si se advierte que justamente con esta edad fue contratado por la pasiva y que no aduce la eventual calidad de prepensionado. En gracia de discusión si lo hubiera expuesto en los hechos, con el material probatorio allegado no se hubiera acreditado lo propio, pues no hay prueba que determine la expectativa pensional del señor Calderón Poveda para hacerle participe de un fuero para la estabilidad laboral reforzada.

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.



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

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 **PEDRO PABLO CALDERÓN POVEDA** en contra de la sociedad **UT INTEGRACIÓN SOCIAL KV 2021** conforme lo expuesto

SEGUNDO: DESVINCULAR a la señora **MARÍA BIBIANA MARTÍNEZ RIVERA** conforme lo expuesto.

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

CUARTO: 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.

QUINTO: 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-pequeñas-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



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

Código de verificación:

d1ece5299db15f919556e4dcf0d89eefc1f7fc2e17d14aa0694bb8d9568bc9fa

Documento generado en 05/11/2021 12:09:57 PM

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