República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público

Juzgado Diecinueve Civil Municipal

Bogotá D.C., diecinueve (19) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

Ref. Acción de tutela No. 2022-00932.

I.OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Despacho a decidir lo que en derecho corresponde frente a la acción de tutela incoada por RODRIGO GÓMEZ RODRÍGUEZ contra SUPERVISIÓN DE COLOMBIA Y CIA LTDA.

II. ANTECEDENTES

1. Pretensiones

El accionante solicitó la protección constitucional a de sus derechos fundamentales al mínimo vital, salud, seguridad social, vida en condiciones dignas, debido proceso y estabilidad laboral reforzada que considera vulnerados por la convocada, En consecuencia requirió se ordene a la entidad accionada declarar la ineficacia de la terminación de su contrato de trabajo hasta tanto termine su tratamiento médico para la recuperación de su visión.

2. Fundamentos fácticos

1. El actor adujo, en síntesis, que desde el 1º de junio de 2018 fue contratado por la empresa Supervisión de Colombia y Cía., para desempeñar el cargo de guarda de seguridad a través de un contrato de obra o labor con una asignación mensual de $1.404.163 por lo que fue ubicado al Conjunto Residencial Edificio Terrazze 30.

2. Indicó que en abril de 2021, empezó a presentar problemas de visión en su ojo derecho, circunstancia que informó a su empleador, quien le manifestó que no se presentaba ningún problema dado que llevaba más de tres años desempeñando el cargo.

3. En mayo de 2022 la empresa accionada le comunicó que el conjunto residencial para el cual se encontraba trabajando decidió cambiar de empresa de seguridad, motivo por el que dado su estado de salud no podía ser reasignado en nuevo puesto de trabajo dando fin al vínculo contractual.

4. Manifestó que cuenta con 52 años de edad, vive sólo y su único sustento era la remuneración recibida, sin que se le sea posible conseguir un nuevo empleo como guarda de seguridad, toda vez que, no tiene una buena visión en su ojo derecho y no cuenta con más ingresos para suplir las necesidades básicas.

5. Agregó que actualmente se encuentra en tratamiento médico para el manejo de su problema de salud, empero le es difícil el desplazamiento ante el centro médico ya que no cuenta con los recursos para cubrir los pasajes.

3. Trámite procesal

La acción de tutela se admitió mediante proveído de 9 de septiembre de la presente anualidad y se dispuso la vinculación de la SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD, CONJUNTO RESIDENCIAL EDIFICIO TERRAZZE 30, JONATHAN CHAVEZ ESPINEL, CAFAM OFTALMOHELP UNIVER, EPS FAMISANAR y MINISTERIO DE TRABAJO.

1. En respuesta al requerimiento efectuado, el **MINISTERIO DE TRABAJO** solicitó declarar la improcedencia de la presente acción en razón a que no ha vulnerado o amenazado derecho fundamental alguno, pues nunca existió un vínculo de carácter laboral entre el actor y esa cartera ministerial y por ende no se presentan obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos.

De otro lado, hizo un recuento de la normatividad aplicable en esta clase de asuntos y citó jurisprudencia relacionada la prerrogativa constitucional de estabilidad laboral reforzada, amén que señaló que existen medios judiciales y procesales ordinarios apropiados para resolver las controversias que surjan en el desarrollo de las relaciones de carácter laboral de acuerdo a lo previsto en el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Por su parte, la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR-CAFAM** señaló que no le corresponde garantizar la efectividad de los derechos fundamentales presuntamente conculcados dado que el accionante no presenta ningún vínculo laboral con esa entidad, así mismo, los hechos y pretensiones contenidos en la acción de tutela se dirigen a SUPERVISIÓN DE COLOMBIA Y CIA LTDA solicitando denegar el amparo deprecado.

3. De otro lado, **EPS FAMISANAR S.A.S** informó que el convocante se encuentra en estado activo en el régimen subsidiado en categoría SISBEN teniendo en cuenta que la empresa para la cual laboraba marcó novedad de retiro en el pago correspondiente al mes de junio de 2022, mediante planilla 59633797 pagando 30 días y como quiera que cumplía con las validaciones correspondientes para acceder a la movilidad entre regímenes dentro de la misma EPS, se procedió a activar la afiliación en movilidad descendente, garantizando así la continuidad en la prestación de los servicios en salud respectivos, de manera que ha autorizado y garantizado todos los servicios en salud que ha requerido el usuario invocando la falta de legitimación en la causa por activa.

4. **LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD** indicó que verificada la base de datos ADRES-BDUA y en el comprobador de derechos del Distrito Capital se evidenció que Rodrigo Gómez Rodríguez se encuentra activo afiliado al Régimen subsidiado en la EPS FAMISANAR S.A.S desde el 01 de enero de 2018, se trata de un paciente que cuenta con 52 años de edad con diagnóstico de catarata senil nuclear ambos ojos más densa en ojo izquierdo, pterigión a quien el médico tratante ordenó consulta de oftalmología-cataratas para evaluación de opción quirúrgica por lo que requiere valoración por el servicio de oftalmología-Cataratas (opción quirúrgica).

Aunado a lo anterior, adujo que acreditada la orden del médico tratante la EPS FAMISANAR S.A.S deberá adelantar de manera perentoria el trámite para la prestación del servicio solicitado y justificado bajo los criterios de oportunidad y calidad así como prestar y/o suministrar los medicamentos y atención integral en salud al usuario sin dilaciones a través del prestador dentro de su red contratada.

5. **UNIVER PLUS S.A. –OFTALMOHELP** manifestó que según sus registros el convocante fue direccionado para una toma de ayuda diagnóstica en una sola ocasión para una ecografía ocular el 12 de enero de 2022.

6. A su vez, **SERVISIÓN DE COLOMBIA LTDA** adujo que, en virtud del contrato comercial celebrado con el Edificio Terraze 30 P.H el tutelante fue vinculado laboralmente con una asignación salarial equivalente al salario mínimo legal mensual vigente, pero no era cierto que haya informado de forma oportuna su estado de salud y que durante la ejecución del contrato fuera titular de recomendaciones médicas ordenadas por su EPS o la ARL, como tampoco fue objeto de calificación por pérdida de la capacidad laboral, siempre prestó sus servicios con normalidad y continuidad siendo innecesaria su reubicación en otro cargo. Además, no se encontraba incapacitado en cumplimiento de tratamientos médicos, resaltando que la culminación del vínculo laboral suscitado con el accionante se produjo en razón a la clase de contrato celebrado por la terminación de la obra o labor contratada.

Agregó que, el actor cuenta con otros mecanismos de defensa judicial sin que la acción de tutela se encuentre instituida para desplazar los recursos o los mecanismos ordinarios previstos en el Código Sustantivo del Trabajo siendo de competencia exclusiva del Juez laboral resolver lo pertinente frente a la terminación del contrato de trabajo, amén que no se cumple con el requisito de inmediatez.

III. PROBLEMA JURÍDICO

El Despacho advierte que el problema jurídico en el presente asunto se circunscribe a determinar si se están vulnerando o no los derechos fundamentales al mínimo vital, salud, seguridad social, vida en condiciones dignas, debido proceso y estabilidad laboral reforzada del accionante.

IV. CONSIDERACIONES

1. Expuesto lo anterior se advierte que esta sede es competente para decidir la presente acción de tutela, conforme a lo previsto en el artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1069 de 2015, en virtud del cual se expidió el *"decreto único reglamentario del sector justicia y del derecho*".

2. La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados por la acción u omisión de las autoridades o de un particular, que preste "*un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado subordinación o indefensión*", y no se cuente con otro mecanismo judicial para su salvaguarda.

3. Ahora, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo como garantía constitucional fundamental integra unos requisitos mínimos, entre los que se encuentra la estabilidad, consagrada en el canon 53 de la Constitución Política, la cual se manifiesta en "*la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa"*, dicha prerrogativa ha sido implementada a través del concepto de la estabilidad laboral reforzada, cuyos titulares son *"las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa*

figura es 'proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña' (C. Const. Sent. T-014-19).

Bajo esta perspectiva, se ha determinado que la garantía en comento es procedente tratándose de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta a propósito de alguna limitación física, psíquica o sensorial, o que padecen una enfermedad que les impide desarrollar sus labores en condiciones regulares, con independencia de si cuenta o no con una calificación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, ora certificación alguna que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, pues dado su estado de salud pueden ser objeto de discriminación por parte del empleador y ser desvinculados sin que medie una justa a causa, sobre el punto, el máximo Tribunal en materia constitucional en sentencia T-041 de 2019 precisó:

"un trabajador que: "i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ***ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante,*** *y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'."*

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades." (Negrillas de la Corte)

No obstante, lo anterior no implica una prohibición definitiva de despedir al trabajador que se encuentre en estas condiciones, pues conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el evento en que concurra una causal objetiva el empleador podrá dar por terminada la relación contractual siempre y cuando solicite autorización al Inspector de Trabajo so pena de cancelar una indemnización equivalente a 180 días salario, aunado al hecho que se aplicará la denominada *"presunción de desvinculación laboral discriminatoria",* según la cual se entiende que el despido se generó en razón al estado de salud del empleado, circunstancia que deberá ser desvirtuada por el patrono, en tal la sentido la Corporación en cita ha expresado:.

"*…además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de:* ***(i)*** *que se establezca que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional;* ***(ii)*** *que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente,* ***(iii)*** *que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. En estos casos, la jurisprudencia ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato"*[1]. (Énfasis fuera de texto)

4. Conforme las anteriores precisiones de orden legal y constitucional, en el caso puesto a consideración del Despacho, una vez revisadas las pruebas obrantes en el plenario, se encuentra demostrado al interior del asunto que desde el 1° de junio de 2018 el promotor del amparo se vinculó a la compañía

1 Sentencia T-188 de 2017

SERVISIÓN DE COLOMBIA Y CIA LTDA, mediante un contrato individual de trabajo por duración de labor determinada para desempeñar el cargo de guarda de seguridad cuyo objeto consistió en *"prestar la vigilancia dentro del servicio de seguridad contratado por EDIFICIO TERRAZE 30 PH a través del contrato suscrito con Servisión de Colombia Ltda. Hasta que se requieran sus servicios en la ejecución de dicha obra o contrato"*, ello en razón al contrato de servicios de vigilancia suscrito entre el ente accionado y la copropiedad en mención, así mismo, se evidencia que actualmente se encuentra afiliado a la EPS FAMISANAR a través del régimen subsidiado en categoría SISBEN y presenta un diagnóstico de "CATARATA SENIL NUCLEAR PTERIGIÓN".

De otro lado, se observa que el vínculo laboral finalizó el 31 de mayo del año en curso por la culminación de la obra o labor contratada.

De acuerdo a lo expuesto en precedencia, atendiendo a las líneas jurisprudenciales esbozadas y los medios de convicción aportados, se advierte que el señor Rodrigo Gómez Rodríguez no reúne las exigencias señaladas para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por razón de salud.

Como lo señala la Jurisprudencia citada previamente, para que el trabajador acceda a la prerrogativa constitucional invocada a través de este excepcional mecanismo, debe acreditarse que: **i)** padece de una enfermedad o condición mental o física que disminuya o limite sustancialmente su capacidad de trabajo, **ii)** el empleador tenia pleno conocimiento del estado de debilidad manifiesta y, **iii)** no exista justificación suficiente para la desvinculación.

4.1. En cuanto al primer presupuesto, si bien se acreditó que el actor padece de una enfermedad que limita su visión, lo cierto es que, de la documentación aportada no se desprende que su estado de salud fuese de tal gravedad que le impedía desempeñar de forma sustancial las labores para las cuales fue contratado, ni se demostró que el médico tratante hubiese emitido restricciones o recomendaciones para su reubicación, ora modificación de las condiciones de trabajo; tampoco se allegó soporte alguno del que se desprenda que para la fecha en que terminó la relación contractual se encontraba incapacitado, por tanto, dentro del presente asunto no se observa con claridad una contingencia de salud considerable que impida o dificulte el ejercicio de las funciones propias de su cargo en condiciones de normalidad, siendo así, no desconoce esta juzgadora que en efecto el accionante padece una patología, sin embargo, esta circunstancia no es suficiente para que pueda ser considerado como un sujeto de especial protección constitucional, pues para ello es menester acreditar de forma fehaciente una afectación en un grado relevante.

En tal sentido, cabe precisar que de acuerdo con los pronunciamientos efectuados por la Corte Constitucional, *"no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional"*, toda vez que, para tal fin debe verificarse que dicha condición impida o dificulte esencialmente el desempeño de sus labores y que, además, disminuya y/o perjudique de manera seria y considerable su estado de salud, circunstancias que en el particular no lucen claramente acreditadas.

4.2. De otro lado, del informe presentado por la entidad accionada, el cual se entiende rendido bajo la gravedad de juramento en los términos del artículo 19 del Decreto 2591 de 1991, se advierte que el empleador tampoco tenía conocimiento acerca de la enfermedad padecida, pese a que en los hechos de la tutela el actor manifestó que en cuanto empezó a presentar problemas de visión informó al jefe de la compañía su situación, no aportó elemento de convicción

alguno que permita acreditar su dicho, lo que implica que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a su estado de salud.

4.3. Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha fijado unas sub reglas para determinar el alcance de la estabilidad laboral reforzada, entre ellas la existencia de un nexo causal entre el despido del pretensor y su estado de salud, siendo este el criterio determinante para establecer si realmente hay lugar a su reintegro a través de la figura en comento.

Sobre este aspecto, revisado el informativo, en principio resulta claro que el despido del accionante se produjo por una justa causa ocasionada por la finalización de la obra o labor contratada, evento que era conocido por el señor Rodrigo Gómez Rodríguez desde el momento en que suscribió el referido documento y se obligó en las condiciones y términos allí dispuestos, de manera que no podría considerarse que la desvinculación obedezca a una situación discriminatoria en razón a su estado de salud sino una consecuencia lógica derivada de la clase de contrato celebrado entre las partes, que de acuerdo a su naturaleza el término de duración se encuentra supeditado a la ejecución de la obra o labor determinada.

5. Ahora bien, si el convocante considera que la conducta asumida por el ente encartado no se ajusta a los parámetros legales y que se incurrió en algún yerro que reviste una afectación de sus derechos de índole laboral al terminar su contrato de trabajo, cuenta con los mecanismos ordinarios puestos a su disposición para debatir ante el juez de conocimiento las circunstancias que alega en su demanda de tutela, pues establecer la legalidad de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la compañía accionada y determinar si le asiste el derecho al reintegro laboral, constituye una controversia de carácter eminentemente legal sobre asuntos inciertos que debe ser tramitada ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, siendo obligación del extremo actor acudir a esta vía, en razón al carácter residual y subsidiario de que está revestido este excepcional mecanismo de protección de los derechos fundamentales salvo que se acredite la configuración de un perjuicio irremediable, así:

"La acción de tutela procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial efectivo para la protección de sus derechos fundamentales o, en caso de existir tal recurso judicial, se ejerza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable . El carácter subsidiario de esta acción "impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales (…) y sólo ante la ausencia de dichas vías o cuando las mismas no resultan idóneas para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional"2

En ese orden de ideas, en el plenario no obra instrumento alguno que permita acreditar en debida forma la materialización de un perjuicio irremediable en su condición de inminencia, urgencia, gravedad, e impostergabilidad, pues aunque en el escrito de tutela el convocante mencionó el agravio, que en su sentir se le causa por el proceder del ente convocado consistente en la imposibilidad de sufragar los gastos mínimos para su subsistencia, no aportó una prueba fehaciente para demostrar que se encuentre en una situación económica precaria de tal magnitud que resulte afectado su mínimo vital sin que los documentos arrimados al trámite basten para alcanzar el fin perseguido.

2 Corte Constitucional, Sentencia T-091 de 2018

6. Consecuentemente con lo discurrido, se negará el amparo deprecado, por no concurrir los presupuestos necesarios para la procedencia de la acción de tutela a través de la figura de estabilidad laboral reforzada.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto **el Juzgado Diecinueve (19) Civil Municipal de Bogotá D.C**., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

VI. RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el amparo a los derechos fundamentales incoados por **Rodrigo Gómez Rodríguez**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese esta providencia a las partes por el medio más expedito conforme prevé el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: Si el actual proveído no es impugnado, remítase el presente expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase,

IRIS MILDRED GUTIÉRREZ
JUEZ

Firmado Por:
Iris Mildred Gutierrez
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 019
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: **8592f669453978f0d6dc1e015bad46b10952cd894c79a842c756931e48ddffd4**
Documento generado en 19/09/2022 02:47:40 PM

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