



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
JUZGADO TREINTA CIVIL MUNICIPAL

**Radicación: 11001-40-03-030-2020-00272-00.**

Bogotá D.C., tres (3) de julio de dos mil veinte (2020).

Decídese la acción de tutela instaurada por **Enrique Ramírez**, identificado con la cédula de ciudadanía n.º 375.805, contra **Seguridad y Vigilancia A M Ltda.**, trámite al que se vinculó al Ministerio de Trabajo.

I. ANTECEDENTES

1. El promotor del amparo solicitó la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, seguridad social y vida digna, presuntamente vulnerados por la accionada.

2. Como fundamento de sus pretensiones adujo, en síntesis, que:

2.1. Trabajó para la convocada desde el 22 de diciembre de 2016, mediante «*contrato individual de trabajo a labor contratada*», para el cargo de «*guarda de seguridad*» y con un salario promedio de «*\$1.300.000*».

2.2. En febrero de 2019, la empresa le informó que «*[le] otorgarían vacaciones a partir del día 22 [de ese mes]*», y que «*sería reubicado de lugar de trabajo*».

2.3. Culminó el lapso de vacaciones, pero no recibió información de su nuevo lugar de trabajo, por lo que, el «*11 de marzo [de ese año]*», se acercó a las instalaciones de su empleadora,

donde le señalaron que «no tenían donde reubi[carlo]»; sin embargo, «[t]res días» después, le indicaron, que «debía asistir a la dirección Cra. 94 con Calle 16» a una inducción, la que realizó «[sin pago]».

2.4. Pasados «muchos días» le informaron que se presentara a un Conjunto Residencial «a prestar dos turnos»; luego, «no [le] daban respuesta alguna a [su] situación laboral, solo [le] informaban que sería reubicado»; finalmente, «a finales de marzo», le comunicaron que «debía entregar el uniforme».

2.5. El 28 de abril posterior presentó una petición a la persona jurídica tutelada, a fin de que le señalaran «dónde era el nuevo puesto de trabajo, dónde debía prestar los servicios como guarda», le pagaran «el mes de marzo» y le entregaran «copia [del contrato] de trabajo y certificación de funciones»; solicitud que fue atendida por la convocada después de la radicación de una acción de tutela –que resolvió el Juzgado 23 Civil Municipal de Bogotá–.

2.6. En la respuesta la empresa censurada indicó, que «la Administración del Conjunto Plaza solicitó que [lo] cambiaran, porque omitía los protocolos de seguridad», razón por la que «se [le] asignó un nuevo puesto», pero, definitivamente, «la administración no lo aceptó por cuanto no pa[só] la prueba de entrenamiento, por lo que verbalmente se [le] solicitó rendir informe, y como no [se] presentó, la empresa [le] en[vió] una comunicación solicitando el reintegro del uniforme e informando la cancelación del contrato»:

2.7. Esa finalización del contrato «constituye un despido sin justa causa», amén que, «no hubo notificación de descargos[,] no existe pruebas de los argumentos que exponen», «no [le] citaron a ninguna oficina a rendir informe» y «[no] se [le] notificó formalmente que no había pasado la prueba de entrenamiento».

2.8. Tiene 64 años, es adulto mayor y persona «próxim[a] a pensionarse», motivo por el que la entidad accionada debía solicitar el permiso del Ministerio de Trabajo para despedirlo; por ello, «[a]

*través de apoderada judicial presentó demanda laboral, que [...] correspondió al Juzgado 2 Laboral de Pequeñas Causas».*

2.9. Sin embargo, «necesita un sustento económico urgente», «[p]or lo que el proceso laboral no está siendo una medida efectiva», además de que «no tu[vo] una asesoría jurídica idónea» y «apenas [se] ent[e]ró de] que procedía la acción de tutela».

3. Pidió, conforme a lo relatado, que «el Estado [l]e proteja [su]s derechos fundamentales».

4. El 19 de junio de 2020 se admitió la queja constitucional y se ordenó correr traslado a las citadas.

## II. RESPUESTAS DE LA ACCIONADA Y LA VINCULADA

1. El Ministerio de Trabajo pidió su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva, alegando que «no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno al accionante».

2. Seguridad y Vigilancia A M Ltda., guardó silencio.

## III. CONSIDERACIONES

1. Conforme lo ha señalado la jurisprudencia constitucional, la acción de tutela es un mecanismo extraordinario, instituido para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, frente a la amenaza o violación que se derive de la acción u omisión de las actuaciones de las autoridades públicas o de los particulares, en los casos previstos en la ley, sin que pueda erigirse en una vía sustitutiva o alternativa de los medios ordinarios de defensa que el ordenamiento jurídico ha consagrado para salvaguardarlos, a menos que estos se tornen ineficaces y el amparo sea utilizado como instrumento transitorio para evitar un perjuicio irreparable.

Asimismo, ha definido que «*si bien la misma tiene un carácter breve y sumario, no por eso pueden obviar quienes a ella acuden la debida demostración de los hechos que invocan como generadores de la afectación que alegan padecer, ya que a estos les incumbe esa comprobación so pena de que decaiga el reclamo elevado por sustracción de materia*» (CSJ STC 9 Dic. 2011, rad. n.º 02372-01).

1.1. En torno a la «*inmediatez*», como requisito de procedencia de la acción de tutela, la Corte Constitucional ha dicho que:

*[L]a acción de tutela debe presentarse en un término razonable y proporcionado, a partir del hecho que generó la presunta vulneración de los derechos fundamentales. El requisito de la inmediatez tiene por finalidad preservar la naturaleza de la acción de tutela, concebida como “un remedio de aplicación urgente que demanda una protección efectiva y actual de los derechos invocados”.*

*Con el fin de orientar la labor del juez de tutela, la jurisprudencia constitucional ha identificado cinco criterios que ayudan a determinar, en cada caso, el cumplimiento del requisito de inmediatez: (i) la situación personal del peticionario, que puede hacer desproporcionada la exigencia de presentar la acción de tutela en un término breve; (ii) el momento en el que se produce la vulneración, ya que pueden existir casos de violación permanente de derechos fundamentales; (iii) la naturaleza de la vulneración, pues la demora en la presentación de la tutela puede estar relacionada, precisamente, con la situación que, según el accionante, vulnera sus derechos fundamentales; (iv) la actuación contra la que se dirige la tutela, ya que si se trata de una providencia judicial, el análisis debe ser más estricto, y (v) los efectos de la tutela en los derechos de terceros, quienes tienen la expectativa legítima de que se proteja su seguridad jurídica. (Véase, C.C. Sentencia T-091 de 2018).*

1.2. Además de lo anterior, en tratándose de la «*estabilidad laboral reforzada*», la Corte Constitucional ha establecido que:

*La figura de estabilidad laboral reforzada tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral. Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que*

*su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador. (Corte Constitucional, Sentencia SU 040 de 2018).*

A la par, ha indicado que *«[t]al y como lo estableció la sentencia T-638 de 2016 “En suma, la estabilidad laboral de los prepensionados es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez» (Corte Constitucional, Sentencia T-325 de 2018).*

Finalmente, ha señalado, respecto a la tutela como instrumento para el reintegro de personas a su cargo, que *«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. (Sentencia T-077 de 2014).*

2. En el *sub judice* emerge claro que el reclamante acudió a la acción de tutela con el propósito de que se protejan sus derechos fundamentales invocados, que considera vulnerados por la empresa enjuiciada por cuanto, en su sentir, lo despidió sin justa causa.

3. En relación con la queja constitucional obran las siguientes acreditaciones:

3.1. Contrato individual de trabajo a labor contratada, suscrito el 22 de diciembre de 2016, por el convocante y la empresa enjuiciada, para el cargo de *«guarda»* y con un salario de *«\$689.500 + aux. de transporte»* (Anexo: *«CamScanner 06-16-2020 16.07.47.pdf»*, páginas 2 y 3).

3.2. Misiva de 13 de diciembre de 2018, en la que la persona jurídica convocada le indica al quejoso que «*su curso de vigilancia tiene fecha de vencimiento [el] 21 de diciembre de 2018*», de modo que, le conceden «*5 días hábiles*» para entregar el curso actualizado, precisando, además, que «*la empresa le puede ayudar a resolver la situación*», porque «*es un requisito exigido por la Superintendencia de Vigilancia*» (Anexo: «*CamScanner 06-16-2020 16.07.47.pdf*», página 4).

3.3. Contestación fechada «*junio de 2019*», suscrita por la empleadora y dirigida al tutelista; donde le explica que la administración del conjunto donde laboraba solicitó su cambio, comoquiera que «*omitía los protocolos de seguridad*», por esto, «*le solicitó mejorara su desempeño y, cuando regresó de vacaciones, se le asignó un nuevo puesto*».

Sin embargo, «*[c]uando fue a entrenar la administración no lo aceptó por cuanto no pasó la prueba de entrenamiento*», razón por la que, su contratante «*verbalmente*» le pidió que se acercara a rendir informe, evento que no sucedió, ya que «*[el gestor] no volvió a presentarse*».

Finalmente, «*la empresa tuvo que enviarle una comunicación solicitando reintegrara los uniformes*», «*canceló su contrato con justa causa*» y lo «*liqui[dó]*», liquidación que «*fue firmada por [el trabajador] y consignada en su cuenta de ahorros del Banco Av Villas*» (Anexo: «*CamScanner 06-16-2020 16.07.47.pdf*», páginas 16 y 17).

3.4. «*Liquidación definitiva*» en favor del promotor del resguardo, por el tiempo comprendido del 7 de enero de 2017 al 10 de marzo de 2019, por un valor total de «*\$520.795*» (Anexo: «*CamScanner 06-16-2020 16.07.47.pdf*», página 19).

3.5. Certificación laboral, que da fe de que el accionante fue trabajador de la compañía recriminada, en el cargo de «*guarda de seguridad*», del «*22 de diciembre de 2017 hasta el 4 de marzo de 2019*» (Anexo: «*CamScanner 06-16-2020 16.07.47.pdf*», página 21).

4. Analizado lo anteriormente reseñado, advierte el despacho, que la concesión de la salvaguarda tutelar deprecada deviene inane toda vez que no se atendió el requisito general de procedencia de la inmediatez, habida cuenta de que el motivo de la queja constitucional que expresa el gestor, lo constituye, en concreto, la finalización del contrato laboral que tenía con la empresa censurada, que se materializó, según el certificado laboral arrimado por el tutelista, el 4 de marzo de 2019 (Anexo: «CamScanner 06-16-2020 16.07.47.pdf», página 21).

Y, entre la data de ocurrencia de ese suceso y la fecha de formulación de este mecanismo de resguardo (18 de junio de 2020), transcurrieron más de 12 meses, sin que para el efecto pueda tenerse como justificación el supuesto de que «[n]o tuv[o] asesoría jurídica en su momento, pero apenas [s]e enter[ó] que procedía la acción de tutela la est[á] haciendo e interponiendo», pues, contrario a ello de los hechos narrados se observa que una vez finalizó su vinculación contractual, a través de «apoderada», planteó una demanda ordinaria laboral a fin de solucionar el conflicto jurídico que acá expone, y que también acudió a la acción de amparo buscando la protección constitucional que le fue dispensada, aunque por derechos diferentes a los aquí invocados; por tanto, los argumentos expuestos en tal sentido , no son *per se* un elemento válido para excusar su silencio prolongado.

Así entonces, la incuria del gestor desnaturaliza el carácter impostergable de la salvaguarda implorada, puesto que, incluso desde el momento en que, según cuenta, le exigieron la devolución de los uniformes o le entregaron la misiva de «junio 2019» comunicándole que habían finalizado su contrato laboral, pudo acudir a este mecanismo excepcional de resguardo para fustigar las determinaciones que estimó adversas a sus intereses, comportamiento que en la hora de ahora no puede pasarse por alto.

En este sentido, se itera, no se evidencia el cumplimiento de siquiera uno de los criterios que ha enfatizado el derecho pretoriano para obviar el acatamiento del presupuesto de la inmediatez, transcritos arriba; máxime que, en la situación particular del quejoso, no se avizora desproporcionada la exigencia de que presentara la «acción de tutela» dentro de un plazo más expedito.

5. Anudado a lo anterior, también se predica, que no se atendió el requisito general de procedibilidad de la subsidiariedad exigido para el éxito de la protección impetrada, teniendo en cuenta que el promotor del resguardo cuenta con otros medios de defensa idóneos para formular el reclamo que por vía de la acción de tutela expone, los que, según evocó, ya interpuso y se encuentran pendientes de decisión; de modo que, este camino no puede convertirse en una vía paralela o alterna, máxime que no se configuran los presupuestos que la jurisprudencia constitucional establece para asumir a través de este mecanismo el análisis de la queja de manera excepcional.

En estas condiciones, conforme a lo preceptuado en el numeral 1°, del artículo 6°, del Decreto 2651 de 1991, se reitera la improcedencia del amparo constitucional demandado, ya que si el ordenamiento legal ha dado los instrumentos jurídicos para el resguardo de esos derechos, es aquellos a los que debe atenderse y no a la tutela, la que no ha sido consagrada para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutivos de los ordinarios o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, sino que tiene el propósito claro, definido, estricto y específico que el propio artículo 86 de la Constitución Política indica, que no es otro diferente del de brindar a la persona la protección inmediata de prerrogativas fundamentales que la Carta reconoce.

5.1. Y, es que, como ya se advirtió, no se encuentra configurada alguna de las reglas especiales que establece la jurisprudencia atrás referida para dar por sentado que el tutelista es merecedor de la «*estabilidad laboral reforzada*» o que su despido se generó a causa de su situación de salud o con violación a alguna de sus prerrogativas *ius* fundamentales, amén que, no demostró que cumple los requisitos establecidos para clasificarse en alguno de los eventos especiales que ha decantado la jurisprudencia; y, si bien enunció que «*estaba próximo a pensionarse*», no hizo mención alguna de aquellos eventos que permitan colegir el cumplimiento de las específicas reglas pretorianas que dan lugar a considerarlo «*prepensionado*», siendo que, el mero nombramiento de esa calidad no da por sentado el acatamiento de la carga probatoria requerida.

5.2. Anudado a lo anterior, tampoco puede afirmarse que el medio judicial ordinario, que para este caso es el proceso ordinario laboral que el gestor informó ya haber radicado, bajo su circunstancias particulares, no resulta eficaz o suficientemente expedito para brindar una protección, puesto que, precisamente, en razón de su viabilidad fue que lo instituyó el legislador para que por esa vía se ventilarán las controversias que se derivaban «*directa o indirectamente del contrato de trabajo*»<sup>1</sup>, desde luego, cumpliendo los requisitos sustanciales y procesales que la ley tiene previstos para dichos trámites.

Y, además, pese a que la empresa convocada, guardó silencio, lo que en principio generaría que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, operara la «*presunción de veracidad*», lo cierto es que no se pueden desatender los elementos probatorios anteriormente enlistados y obviar las conclusiones que de estos se desprenden, para así habilitar la

---

<sup>1</sup> Numeral 1.º del artículo 2.º del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

procedencia de este excepcional mecanismo constitucional de resguardo *ius fundamental*.

6. Para culminar, cabe señalar que la acción de tutela no es procedente, ni siquiera como mecanismo transitorio, porque de la situación fáctica expuesta por el actor y las probanzas allegadas, el despacho no advierte la configuración de un perjuicio irremediable que torne procedente la acción de forma temporal. Si bien el tutelista adujo que «[se] encuentra sin trabajo, sin posibilidades de trabajar como vendedor ambulante, sin ayuda de personas porque esta emergencia sanitaria [...] no[le] permite tener ingresos de ningún tipo y las personas que alguna vez [le] ayudaron ya no tienen recursos económicos para apoyar[lo]», lo cierto es que no demostró la razón de su dicho, sin que su mera manifestación resulte suficiente para demostrar la transgresión a sus prerrogativas superiores.

Por tanto, ante la ausencia de medios de persuasión que acrediten la urgencia de adoptar medidas para la protección inmediata de las prerrogativas superiores invocadas, resulta evidente que en este caso no se configuran los presupuestos de urgencia, inminencia, gravedad e impostergabilidad que el derecho pretoriano ha establecido para que exista un «perjuicio irremediable».

En este sentido la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido los requisitos para la existencia de un perjuicio irremediable, así:

*[L]a Corte ha identificado las siguientes características propias de esta figura: (i) inminente, es decir, por estar próximo a ocurrir, (ii) grave, por dañar o menoscabar material o moralmente el haber jurídico de la persona en un grado relevante, (iii) que requiera medidas urgentes para conjurarlo; y (iv) que la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar el adecuado restablecimiento del orden social justo en toda su integridad. (Sentencia T-322 de 2016).*

7. Corolario de todo lo dicho, se denegará el amparo.

#### IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juez Treinta Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NIEGA** el amparo constitucional solicitado.

Comuníquese telegráficamente lo resuelto en esta providencia a los interesados y, en caso de no ser impugnada oportunamente envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase,

  
**Artemidoro Gualteros Miranda**  
Juez