

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y OCHO CIVIL DEL CIRCUITO**

Bogotá D.C., once (11) de agosto de dos mil veintidós (2022)

PROCESO No.: 110014003084-2022-00844-01

ACCIONANTE: YESIT GUEVARA CARDONA

ACCIONADA: UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

ACCIÓN DE TUTELA - SEGUNDA INSTANCIA

Se decide la impugnación propuesta por el accionante YESIT GUEVARA CARDONA identificado con cédula de ciudadanía 79.528.301, por intermedio de su apoderada JOHANA STELLA DAZA ACEVEDO, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.019.092.533, y tarjeta profesional No. 320.156, contra la sentencia proferida el 13 de julio de 2022 por el Juzgado Ochenta y cuatro (84) Civil Municipal transformado transitoriamente en el Juzgado Sesenta y seis (66) de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Bogotá D.C., mediante la cual se negó el amparo constitucional invocado.

ANTECEDENTES

El señor YESIT GUEVARA CARDONA por intermedio de su apoderada, reclama la protección de los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo en condiciones dignas, al mínimo vital, a la Seguridad Social, a la igualdad y a la salud en conexidad con la vida, presuntamente quebrantados por la Universidad de los Andes.

Relata que su mandante laboró como supervisor de vigilancia y seguridad en la sede principal de la universidad de los Andes de Bogotá D.C., perteneciente al Departamento de Seguridad, quien durante la vigencia del contrato laboral estuvo constantemente expuesto a una sobrecarga y estrés laboral, padeciendo quebrantos en su salud.

Manifestó que para diciembre de 2020, el accionante presenció conductas laborales en su contra tales como, exigencias de su superior inmediato para el cumplimiento de tareas de alta complejidad ajenas a su cargo, a su profesión y su conocimiento.

Que para el 12 de junio de 2021, el accionante se presentó a una emergencia dentro de las instalaciones de la entidad accionada por el deceso de un estudiante, por lo que, ante tal situación causó en el señor Guevara estrés post traumático, ansiedad, trastornos del sueño, y afectación en su estado de ánimo.

Por lo anterior, el 17 de junio de 2021 presentó queja formal por acoso laboral ante el comité de convivencia laboral de la universidad de los Andes.

Relató que desde el 30 de junio de 2021, tuvo que iniciar acompañamiento médico en su EPS Sanitas, diagnosticándole un cuadro de trastorno de ansiedad y depresión el cual tiene su desarrollo hasta ahora.

Que las conductas reprochadas como acoso laboral continuaron, teniendo que acudir en varias oportunidades al comité mencionado en líneas anteriores, sin embargo la universidad no reconoció las conductas y hallazgos, cerrando su caso, así que el accionante interpuso recurso de reposición contra la decisión, por lo que el 17 de agosto de 2021, se requirió al señor Guevara Cardona para que aportara las pruebas demostrativas respecto al acoso laboral, sin embargo, para el 28 de octubre de 2021 se cerró el caso de acoso laboral definitivamente.

Finalizando, el 28 de enero de 2022, el accionante tuvo un llamado de atención por parte del jefe de seguridad por una inasistencia a reuniones programadas por fuera del horario laboral, para el 7 de abril de 2022 la universidad decidiera terminar el contrato laboral sin justa causa y sin mediar autorización del ministerio del trabajo, a pesar de notificar de manera oportuna al empleador toda su historia clínica.

En virtud de lo anterior, reclama mediante esta acción constitucional que se declare la ineficacia de la terminación del contrato con fecha 7 de abril de 2022 y en consecuencia ordene su reintegro al cargo que ocupó de igual o superior categoría; solicitó también

que se ordene el pago de los salarios y demás prestaciones económicas dejadas de recibir junto a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; que se ordene garantizar a la joven Charlyn Denise Guevara Álvarez la continuidad interrumpida de su programa académico de narrativas Digitales en calidad de beneficiaria de beca por hijo de empleados y el pago del pensum académico sufragado por la joven Charlyn Denise Guevara Álvarez para el segundo periodo académico del año Dos Mil Veintidós (2022).

ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de conocimiento avocó el estudio de la acción mediante auto del 29 de junio de 2022, a través del cual se ordenó oficiar a la entidad accionada y al COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES Y AL MINISTERIO DEL TRABAJO, para que rindieran informes respecto a los hechos objeto de la acción.

LA DECISIÓN IMPUGNADA

JUZGADO OCHENTA Y CUATRO (84) CIVIL MUNICIPAL TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE EN EL JUZGADO SESENTA Y SEIS (66) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE BOGOTÁ D.C., negó la protección constitucional solicitada, como quiera que dentro del expediente no se encuentra plenamente acreditado que su despido obedeciera a su padecimiento de salud.

LA IMPUGNACIÓN

En oportunidad, el accionante YESIT GUEVARA CARDONA, por conducto de su apoderada impugnó la decisión de primera instancia, y en síntesis indica que, el JUZGADO TRECE (13) CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C., JUZGADO OCHENTA Y CUATRO (84) CIVIL MUNICIPAL TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE EN EL JUZGADO SESENTA Y SEIS (66) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE BOGOTÁ D.C., desconoció todos los elementos probatorios que fueron oportunamente presentados en la presente acción de tutela y mediante los cuales se logra probar el señor Yesit Guevara se encuentra en estado de debilidad manifiesta por su condición de salud, que los diagnósticos lo han limitado sustancialmente para el desarrollo normal de sus funciones

y el despido sin justa causa que tuvo lugar el día ocho (8) de abril de dos mil veintidós (2022) obedeció a la situación de salud del trabajador.

CONSIDERACIONES

Este Juzgado de segunda instancia ostenta competencia para conocer y decidir la presente impugnación de conformidad con las previsiones, no sólo del Artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, reglamentario del ejercicio de la acción de tutela, sino del artículo 2.2.3.1.2.1, del Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho, modificado por el Artículo 1 del Decreto 1983 de 2017, el cual fija reglas para el reparto de las acciones de tutela.

Corresponde al Despacho verificar, sí en el presente asunto se sufragan o no los presupuestos para la procedencia de la acción de tutela; en caso afirmativo, analizar si la conducta desplegada por la entidad accionada conculca las garantías alegadas por el accionante.

No es desconocido que, por regla general para habilitarse el estudio del mecanismo de amparo se deben superar los siguientes presupuestos: i) que la cuestión discutida tenga relevancia constitucional; ii) se cumplan con el principio de subsidiariedad; e iii) inmediatez.

En Sentencia SU-813/07 la Corte Constitucional impone que:

"(i) (...) la cuestión discutida resulte de evidente relevancia constitucional y que, como en cualquier acción de tutela, esté acreditada la vulneración de un derecho fundamental, requisito sine qua non de esta acción de tutela que, en estos casos, exige una carga especial al actor; (ii) que la persona afectada haya agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial a su alcance y haya alegado, en sede judicial ordinaria, y siempre que ello fuera posible, la cuestión iusfundamental que alega en sede de tutela; (iii) que se cumpla el requisito de la inmediatez, es decir, que la tutela se hubiere interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración; (vi) en el caso de irregularidades procesales, se requiere que éstas tengan un

efecto decisivo en la decisión de fondo que se impugna; y (v) que no se trate de sentencias de tutela"

Bajo ese contexto preliminar, el Despacho debe verificar si efectivamente en el presente asunto se busca la protección de derechos fundamentales, o si por el contrario aquellos obedecen a otra categoría que impidiere acudir al presente mecanismo de protección.

Es claro que se busca la protección de garantías fundamentales, como lo son la estabilidad laboral reforzada, trabajo en condiciones dignas, mínimo vital, Seguridad Social, igualdad y a la salud en conexidad con la vida, superándose el primer presupuesto.

Frente al requisito de inmediatez no hay duda de que se cumple, dado que desde la comunicación que informó el finiquito del contrato de trabajo -8 de abril de 2022- a la radicación de la presente acción -28 de junio del mismo año-, transcurrió un poco más de dos meses, siendo un término razonable para acudir por medio del presente mecanismo.

No obstante, este estrado no encuentra que se cumpla con el requisito de la subsidiariedad como pasará a exponerse. Como lo indicó el a quo, que la acción de tutela es un mecanismo de protección que solo se habilita cuando no existan otros mecanismos de protección, o de existir los mismos resulten ineficaces o inidóneos, tal y como lo reafirmó en su fallo.

En ese orden de ideas, se debe verificar si efectivamente el accionante goza de la estabilidad laboral reforzada producto de sus patologías médicas, que en últimas fue el sustentó para estudiar el caso objeto de análisis, haciendo ceder el requisito de la subsidiaridad propio del presente mecanismo.

Tal como lo ha reconocido la Corte Constitucional en Sentencia SU-049/2017:

"según el artículo 53 de la Constitución, todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la estabilidad en el empleo. Aquella garantía se intensifica en el caso de sujetos que se encuentran en condición de vulnerabilidad, a saber: (i) las

mujeres embarazadas; (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres y padres cabeza de familia"

"(...) De igual forma, este postulado se deriva de otras disposiciones superiores, como el derecho de todas las personas "en circunstancias de debilidad manifiesta" a ser protegidas "especialmente", con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad "real y efectiva" (arts. 13 y 93). También, la mencionada garantía se sustenta en los deberes que le asisten al Estado, como proteger el derecho al trabajo "en todas sus modalidades" (art. 25), y adelantar una política de "integración social" a favor de los "disminuidos físicos, sensoriales y síquicos" (art. 47). Finalmente, los artículos 1º, 48 y 95 aluden al deber de "obrar conforme al principio de solidaridad social"

Es en las mencionadas disposiciones supraleales que encuentra sustento la protección especial al trabajador, puntualmente cuando aquel se encuentra en debilidad manifiesta por motivos de salud. Es por ello que si un empleador quiere despedir a su subalterno que se encuentra en ese supuesto, requiere previa autorización de la autoridad del trabajo, quien verificará que la desvinculación obedezca a motivos objetivos, y no de carácter discriminatorio por su condición. La estabilidad laboral se materializa en la prohibición de retirar a un empleado con especial protección, so pena de presumir que dicha situación fue despido injusto.

En este punto resulta pertinente, ahondar y verificar que presupuestos deben concurrir para que una persona sea sujeto de la protección con sustento en la estabilidad laboral reforzada reconocida a las personas por motivos de salud.

En reciente jurisprudencia, la Corte Constitucional en Sentencia T-020/21 indicó que la estabilidad laboral reforzada protege no solo a las personas con pérdida de capacidad laboral, sino también a la personas que tienen una afectación que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores, y que por esa circunstancia pueden ser objeto de tratos discriminatorios. En tal sentido, expone el máximo tribunal que para que pueda operar la estabilidad, es necesario:

"(i) que la condición de salud del trabajador le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones; (ii) que dicha circunstancia sea conocida por el empleador con anterioridad al despido; y, (iii) que no exista una causal objetiva que fundamente la desvinculación."

Así las cosas, se debe proceder a verificar si conforme a la documental probatoria se demuestra el primer presupuesto, esto es, si las condiciones de salud le impedían o dificultaban sustancialmente sus labores.

Conforme a la historia clínica expedida el 21 de abril de 2022 (Folio 107, 1.18 - 2022-00844 - anexo respuesta requerimiento abogada), resulta evidente que el paciente fue diagnosticado con un cuadro de trastorno de ansiedad y otros trastornos del sueño, el cual para manejar su situación se trató con una serie de medicamentos; no obstante ello por sí solo no implica que el accionante hubiere quedado en un estado que le impida o dificulte sustancialmente sus labores.

En ese orden de ideas, no existe un concepto técnico científico -que no siempre debe ser una calificación de incapacidad laboral-, del cual se extraiga que se le impida o dificulte sustancialmente el trabajo al empleado, además que, tampoco se logra evidenciar que en la evolución de 8 meses del diagnóstico médico, se expidiera una incapacidad en virtud del aludido trastorno, como tampoco alguna recomendación laboral para la universidad de los Andes en su calidad de empleador.

Por otra parte, uno de los argumentos del accionante radicó en que se debió invertir la carga de la prueba, en el entendido que la universidad accionada debió demostrar que el despido no obedeció a la debilidad manifiesta del empleado.

En ese entendido, conforme a la contestación de la accionada (1.20 - 2022-00844 - respuesta tutela Uni.Andes), es reiterativa en desconocer los quebrantos de salud mental del señor Guevara, toda vez que no se presentó ante ella, algún documento que diera fe de su diagnóstico médico, anexó un cuadro demostrativo en el que evidencia las incapacidades médicas desde que inició sus labores hasta el momento de su despido, sin encontrar que alguna se debiera a su estado de salud mental, asimismo, el accionante tampoco demostró que le hizo saber a su empleador mediante documentos médicos idóneos su estado de salud; si bien se dio terminado el contrato laboral sin justa causa no se acreditó que el mismo se diera en virtud de su situación médica.

Por último, el accionante aportó notas médicas del Instituto Roosevelt PARA VALORACIÓN DE PSIQUIATRÍA PRIMERA VEZ (Folio 75, 1.17 - 2022-00844 - respuesta requerimiento abogada), la misma deberá ser descartada por cuanto su fecha de expedición es del 18 de junio de 2022, es decir posterior a su despido.

Por lo anterior, no se cumplen los presupuestos jurisprudenciales establecidos en la Sentencia de la Corte Constitucional T-020/21 para colegir que el accionante se encuentra en una situación de especial protección por su estado de salud.

No desconoce el Despacho que la terminación de un contrato de trabajo causa en el empleado un impacto de orden económico, sin embargo, el escenario para discutir la legalidad o no de la causal alegada por el empleador es el proceso laboral ordinario, puesto que no se demostró en el presente proceso constitucional que el accionante se encontrara impedida o disminuida en su salud que le impidiera realizar sus labores, por lo que aceptar otra posición implicaría aceptar la intromisión del juez de tutela en asuntos de competencia del juez natural, la cual solo está habilitada bajo ciertas circunstancias, que no se presentaron.

El principio de subsidiariedad, conforme a la jurisprudencia constitucional, cede ante circunstancias especiales, las cuales habilitan el estudio de la acción de tutela. Sobre el particular la Corte Constitucional refiere que el recurso de amparo:

"(i) procede como mecanismo transitorio, cuando a pesar de la existencia de un medio ordinario de defensa para el reconocimiento de la prestación, este no impide la ocurrencia de un perjuicio irremediable, conforme a la especial situación del peticionario; (ii) procede la tutela como mecanismo definitivo cuando el medio ordinario dispuesto para resolver las controversias, no es idóneo y eficaz, conforme a las especiales circunstancias del caso que se estudia. Además, (iii) cuando la acción de tutela es promovida por personas que requieren especial protección constitucional, como los niños y niñas, mujeres cabeza de familia, personas en condición de discapacidad, personas de la tercera edad, entre otros, el examen de procedibilidad de la acción de tutela es menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos." (CC T-471/17).

En ese orden de ideas, se debe verificar si alguno de las hipótesis memoradas se cumple en el presente asunto.

Para develar los dos primeros enunciados, es pertinente memorar que existe un escenario ordinario para debatir las contiendas laborales como la que nos ocupa, la cual resulta ser idónea y eficaz, máxime que no se demostró que el accionante este impedido o se le dificulte gravemente sus labores.

En este punto es necesario verificar si se demostró o no la existencia de un perjuicio irremediable, el cual debe ser inminente, grave y que necesite de medidas urgentes. Sobre el particular el Tribunal Constitucional ha indicado que:

"En primer lugar, el perjuicio debe ser inminente o próximo a suceder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestren, tomando en cuenta, además, la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio ha de ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de determinación jurídica. En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser impostergables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable" (CC T-318/17)

El accionante con los elementos de prueba no demostró la existencia de un perjuicio irremediable, dado que la manifestación de no percibir más ingresos no es suficiente, debía probar la existencia de un daño con grado de certeza, dado que no cuenta con recomendaciones médico-laborales que permite concluir la imposibilidad de ejecutar sus labores en el nuevo escenario de sus funciones.

Respecto al derecho al mínimo vital la jurisprudencia constitucional refiere que:

"El derecho al mínimo vital se relaciona con la dignidad humana, ya que se concreta en la posibilidad de contar con una subsistencia digna. Encuentra su materialización en diferentes prestaciones, como el salario o la mesada pensional, mas no es necesariamente equivalente al salario mínimo legal, pues depende del status que haya alcanzado la persona durante su vida. Empero, esta misma característica conlleva a que existan cargas soportables ante las variaciones del caudal pecuniario. Por lo mismo, ante sumas altas de dinero, los cambios en los ingresos se presumen soportables y las personas deben acreditar que las mismas

no lo son y que se encuentran en una situación crítica. Esto se desprende de las reglas generales de procedencia de la acción de tutela contempladas en el artículo 86 de la Constitución y en el Decreto 2591 de 1991.” (CC T-211/11)

Así las cosas, era del resorte del quejoso, demostrar su situación crítica, carga que no cumplió, puesto que todos sus esfuerzos probatorios solo obtuvieron como resultados, demostrar la existencia de la relación laboral y la terminación de ella, sin acreditar una circunstancia que permita presumir el despido injusto.

Finalmente, el accionante no demostró ser un sujeto de especial protección constitucional, pues no cuenta con una edad que permita colegir ello, y pese a valerse de su estado de salud, no probó que dicho estado le imposibilite o dificulte su desempeño, recordando que pese a ser la acción de tutela un mecanismo informal y público, ello no es óbice para que no se cumplan con la carga de la prueba, propia de cualquier proceso.

*En mérito de lo expuesto el **JUZGADO TREINTA Y OCHO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,*

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR el fallo proferido el 13 de julio de 2022, por el JUZGADO OCHENTA Y CUATRO (84) CIVIL MUNICIPAL TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE EN EL JUZGADO SESENTA Y SEIS (66) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE BOGOTÁ D.C., por los motivos señalados en la parte considerativa de esta decisión.

SEGUNDO.- NOTIFICAR éste proveído por el medio más expedito a los intervinientes, de tal manera que se asegure su conocimiento.

TERCERO.- REMITIR el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, conforme al artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE,



**CONSTANZA ALICIA PIÑEROS VARGAS
JUEZ**

DMR

Firmado Por:

Constanza Alicia Pineros Vargas

Juez Circuito

Juzgado De Circuito

Civil 038

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: **8dd0140e535dd947d0a9b160f63afdca05e4e709a5b736852a32d158272739c**

Documento generado en 11/08/2022 04:11:20 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>