

Acción de Tutela No. 11001 41 05 0112022 00489 00
DE: CARLOS RAUL RIVAS CAPERA
CONTRA: THE PEOPLE COMPANY

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**JUZGADO ONCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE
BOGOTÁ D.C.**

Carrera 10 No. 19-65 Piso 7º Edificio Camacol – Teléfono: 2868456

WhatsApp: 322 2890129

Correo Electrónico: j11lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Estados Electrónicos: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-11-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/68>

Atención al Usuario: <https://n9.cl/x6lyr>

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001 41 05 011 2022 00489 00
ACCIONANTE: CARLOS RAUL RIVAS CAPERA
DEMANDADO: SERVIVOS E INGENIERIA DE PETROLEOS

S E N T E N C I A

En Bogotá D.C. a los doce (12) días del mes de julio de dos mil veintidós (2022) procede éste Despacho Judicial a decidir la Acción de Tutela instaurada por el señor **CARLOS RAUL RIVAS CAPERA** contra **SERVIVOS E INGENIERIA DE PETROLEOS**, en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional obrante en el archivo 02 del presente expediente digital.

ANTECEDENTES

CARLOS RAUL RIVAS CAPERA, actuando en nombre propio, promovió acción de tutela en contra de la **SERVIVOS E INGENIERIA DE PETROLEOS**, con la finalidad de que se protejan sus derechos fundamentales a estabilidad laboral reforzada y seguridad social, en consecuencia, solicita lo siguiente:

- 1 - TUTELAR los derechos a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y a la igualdad de la entidad accionada SERVISIOS E INGENIERIA DE PETROLEOS, y restablezca el contrato con la entidad accionada, el pago de los salarios, sus respectivas prestaciones sociales y el cubrimiento de la seguridad social, como si no hubiera dejado de laborar (sin solución de continuidad), en la medida en que la terminación unilateral que se efectuó es ineficaz.
- 2 - Ordenar a SERVISIOS E INGENIERIA DE PETROLEOS a pagar al suscrito, el equivalente de 180 días de su salario al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, traído a valor presente, por el hecho de haberlo despedido sin la autorización del Ministerio de la Protección Social.
- 3 - Ordenar a SERVISIOS E INGENIERIA DE PETROLEOS, abstenerse de hacer tratos discriminatorios al suscrito, por sus condiciones de salud.
- 4 - Ordenar a SERVISIOS E INGENIERIA DE PETROLEOS, garantizar los servicios de seguridad social integral al suscrito, por sus condiciones de salud.
- 5 - Ordenar a SERVISIOS E INGENIERIA DE PETROLEOS, cancelarle al suscrito, el subsidio por incapacidad.

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional, indicó en síntesis que se permite hacer el despacho que, desde el 18 de diciembre del año 2012, firmó contrato laboral con la empresa accionada a término indefinido, desempeñándose como técnico en pinturas, afirmó que el 21 de febrero el empleador termino el contrato de conformidad con el artículo 64 de C.S.T., por justa causa después de haberse reintegrado de una incapacidad. Que en marzo del año 2017 inició a tener síntomas de “antecedentes del sueño y asma” y desde esa fecha ha tenido múltiples consultas por el cuadro respiratorio que padece, y por ello a la fecha es atendido por la Fundación Neumológica Colombiana.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Notificada en debida forma tanto la accionada como las entidades vinculadas., procedieron a dar contestación de la siguiente manera respectivamente.

SERVICIOS E INGENIERIA DE PETROLESOS (Archivo 07), a través de su Gerente, se manifestó en los siguientes términos frente a los hechos

1. El día 18 de diciembre del año 2012, firme un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa SERVICIOS E INGENIERIA DE PETROLEOS

- Es cierto.

2. El 21 de febrero, el empleador SERVICIOS E INGENIERIA DE PETROLEOS, da por terminado el contrato de trabajo por justa causa, art: 64 del C.S.T.

- No es cierto porque al señor CARLOS RAUL RIVAS CAPERA se le dio por terminado el contrato de trabajo el día 21 de febrero de 2022, de manera unilateral SIN JUSTA CAUSA por parte de la empresa que represento y se procedió al pago de las indemnizaciones establecidas para los contratos a término indefinido según lo establecido en el artículo 64, del C.S.T; se adjunta liquidación por el pago realizado y carta de terminación del contrato.

3. La actividad que desempeñé, al servicio de la sociedad accionada fue la de técnico en pinturas.

- Parcialmente cierto porque al señor CARLOS RAUL RIVAS CAPERA, inicialmente se le contrato como obrero de patio según el contrato firmado y aportado por el mismo trabajador, de fecha; 18 de diciembre de 2012. Posteriormente por otrosí N° 02 de fecha 1 de octubre

de 2016, se promovió como TÉCNICO DE SERVICIOS GENERALES con la asignación eventual de hacer labores de pintura entre otras muchas labores, hasta el día 25 de marzo de 2020 con el otrosí número 3, en que se le asignó el cargo de TECNICO EN PINTURA, fecha que coincide con el inicio de la PANDEMIA DE COVID 19 motivando la disminución drástica de nuestras actividades anexamos los otrosí 2 y 3.

4. El trabajo asignado por el empleador fue realizado personalmente por el empleado atendiendo las instrucciones del mismo.

- Es cierto, de acuerdo a las modificaciones al contrato de trabajo surtidas en otrosí 2 y 3.

5. NO EXISTE

6. El salario devengado y cancelado fue la suma de 1.282.240 mensuales con variaciones respectiva anual.

- Es cierto y corresponde a los aumentos anuales de salario.

7. El horario asignado por el empleador fue de lunes a viernes, horas de entrada de 6 AM hora de salida 4:30 PM., y con disponibilidad de 12 horas.

- Es cierto, dentro de este horario dispone el trabajador de 1 hora para almuerzo, y 30 minutos de descanso repartidos en 15 minutos en la mañana y 15 minutos en la tarde; tiempo en los que la empresa le suministra refrigerio a los trabajadores; en efecto la jornada de trabajo SEMANAL es de 45 horas, siendo el sábado día de descanso. Respecto a la disponibilidad de 12 horas no es cierto, la Empresa tiene la correspondiente autorización del Ministerio de Trabajo y Protección Social para laborar hasta 10 horas extras a la semana.

8. El contrato que rigió la relación laboral fue un contrato de trabajo a término indefinido.

- Es cierto.

9. NO EXISTE

10. En el mes de marzo de 2017, me dirigí a la EPS SANITAS, para una cita médica ya que me sentía muy mal de salud, una vez en la cita, se me hace una valoración en lo referente con antecedente del sueño y asma en manejo por neumología paciente que inicio síntomas el 11 de marzo de 2017, con primera atención con la E.P.S., por este cuadro se dio el primer manejo con fármacos y se enviaron estudios para definir etiología, desde esa fecha ha tenido múltiples consultas por exacerbación de su cuadro respiratorio de base.

- No es Cierto. No hay evidencia en nuestros archivos de los resultados de las consultas a que se refiere el Sr. Rivas. En nuestros archivos reposa una copia suministrada por el Sr Rivas de una Consulta de Control del 6 de abril de 2021, en que consta lo siguiente: "EN LA CITA DE HACE UN AÑO SS ESPIROMETRIA Y ESTUDIO DE SUEÑO BASAL PERO NO SE LOS HA REALIZADO". EXAMEN FISICO: frecuencia cardiaca 80, saturación de oxígeno 95%, no estridor, los ruidos respiratorios son normales, a la inspiración profunda no hay estridor. Señor juez, Es importante tener en cuenta que, en los exámenes periódicos de salud ocupacional efectuados con base en el profesiograma del cargo, no hay restricción alguna para las labores del cargo ni exacerbación del supuesto cuadro respiratorio. Anexamos los referidos exámenes.

11. Debido al anterior suceso, me remitieron a la fundación, NEUNOLOGICA, COLOMBIANA, en donde a la fecha me continúan con el tratamiento del asma, tal como demuestran las historias clínicas que anexo.

- No es cierto. En nuestros archivos no reposa evidencia de las consultas realizadas en marzo de 2017 ni en la del 6 de noviembre de 2018. Lo que reposa en nuestros archivos es la Consulta del 6 de abril de 2021 que fue comentada en el parágrafo 10. Ahora revisando la documentación presentada por el accionante en la presente acción de tutela, en la consulta realizada el 6 de noviembre de 2018 reza: EXAMEN FISICO: "frecuencia cardiaca 72, frecuencia respiratoria 18 respiraciones por minuto, tensión arterial sistólica 125 mmhg, tensión arterial diastólica 70 mmhg, tensión arterial media 88,3 mmhg, PULSOXIMETRIA(SO2) 95%, TEMPERATURA 37°C. HALLAZGOS: estado general, buen estado general, pulmonar observaciones: ruidos respiratorios presentes en ambos campos pulmonares, sin agregados". Las consultas del 2018, 2021 y los exámenes de salud ocupacional que aportó a la presente acción dan fe que el señor Rivas estaba en un buen estado de salud.

Señor juez, en los documentos que anexó el señor Carlos Rivas se observa que existen unas citas médicas que son posteriores a la terminación de contrato del 21 de febrero de 2022, por tanto son pruebas que no se han de tener en cuenta por su extemporaneidad y por qué no fueron allegadas a la empresa dentro de la relación laboral; además que no se observa ninguna incapacidad médica por parte de los galenos de Neumología, como tampoco recomendaciones y restricciones médicas laborales que dieran respaldo a su supuesta afectación pulmonar, por tanto para la empresa es claro que no se trataba de un trabajador aforado.

12. Como reitero el 21 de febrero de 2022 el empleador SERVICIOS E INGENIERIA DE PETROLEOS, da por terminado el contrato de trabajo por justa causa, art: 64 CST, en razón que se encontraba en incapacidad por la enfermedad, y cuando me presenté a trabajar después de haber cumplido la incapacidad el empleador dio por terminada la relación laboral,

- No es cierto su señoría, porque el contrato de trabajo se terminó unilateralmente sin justa causa el 21 de febrero de 2022, y se pagó la indemnización establecida en el artículo 64 del C.S.T, para los contratos a término indefinido, según carta de terminación de contrato de trabajo y liquidación que me permito anexar al presente de contestación a la acción de tutela.

- Señor Juez; el trabajador manifiesta "que el contrato terminó por justa causa en razón a que se encontraba en incapacidad por la enfermedad, y cuando me presenté a trabajar después de haber cumplido la incapacidad el empleador dio por terminada la relación laboral"; señoría esta aseveración es temeraria, de mala fe y está faltando a la verdad por cuanto la incapacidad a que hace mención el accionante era por una cirugía en el pie izquierdo en donde se dieron dos incapacidades; la número: 57427177 de fecha; 22 de diciembre del 2021 al 20 de enero del 2022 y la numero 5930211 del 21 de enero de 2022 al 11 de febrero de 2022; fecha en que termina su incapacidad y retorna a su actividad laboral. Es de anotar que estas Incapacidades no tienen nada que ver con los supuestos problemas pulmonares APNEA DE SUEÑO- ASMA.

Ha reglón continuo se pronunció respecto a las pretensiones de la tutela informando que ninguna de ellas está llamada a prosperar porque el señor CARLOS RAUL RIVAS CAPERA no tenía fuero de estabilidad laboral reforzada al momento de su despido, que al momento de su despido se realizó el examen de egreso encontrando todo bajo normalidad, aduce que lo afirmado por el accionante el hecho número 12, es falso porque, como se corrobora con las pruebas allegadas a la tutela, las ultimas incapacidades que tuvo identificadas con número 57427177 y 5930211 fueron expedidas en virtud de una cirugía que tuvo en el pie izquierdo, y no por la enfermedad que afirma padecer. Que en el post incapacidad realizado el 15 de febrero de 2022, manifestó que no

Acción de Tutela No. 11001 41 05 0112022 00489 00
DE: CARLOS RAUL RIVAS CAPERA
CONTRA: THE PEOPLE COMPANY

padecía enfermedades de cuidado crónico, así mismo que no tiene un proceso de calificación motivo por el cual no se hizo necesario solicitar algún permiso ante la oficina de del Ministerio de Trabajo para dar por terminado del contrato de trabajo, por ultimo alega que el accionante no fue despedido a pesar de los múltiples llamados de atención que se le hicieron.

FUNDACIÓN NEUMOLÓGICA DE COLOMBIA (Archivo 06)

El Representante legal, se pronunció respecto de los hechos 1,2,3,4,5,6,7,8,9 y 11 indicando que no le consta, y respecto del hecho numero 10 afirma que no es cierto tal como se desprende de la historia clínica,



FUNDACIÓN NEUMOLÓGICA COLOMBIANA
800.180.553-4
Carrera 13B No. 161-85 Bogotá, D.C. - Colombia
PBX: 742 8900
www.neumologica.org

Historia Clínica
Nombre: CARLOS RAUL RIVAS CAPERA Documento: 5970913 Edad: 50 año(s)

1. CONSULTA 1 VEZ Fecha: 29/04/2020 09:18 AM Convenio: E.P.S. SANITAS S.A.

Datos generales
Natural ortega tolima
procede Suba
ocupacion pintura
casado

Motivo de consulta y Enfermedad actual
MC POR EL RONQUIDO

EA REFIERE DE MAS DE UN AÑO TIENE RONQUIDO, CUANDO DUERME, SUEÑO FRAGMENTADO, NO HAY SOMNOLENCIA,
ESTA EN CONTROL POR ORL -

Antecedentes
Patológicos: NO

Quirúrgicos: VARICOCELE HERNIORRAFIA, RINITIS

Hospitalarios: POR QX

Farmacológicos: NO

Tóxicos: TRABAJA PINTURA- TUBERIA DE OLEODUCTOS PRO HAY VENTILACION

Alérgicos: NO

Traumáticos: FX DE MUÑECA

Transfusionales:

Familiares:

Revisión por sistemas
CON LA EXPOSICION A LAS PINTURAS HAY PRURITO OCULAR

Examen físico
FC(LPM): 80. FR(RPM): 18. SaO2 (%): 94. Presión Arterial: 130/70. Disnea_mMRC: -.
LOS RUIDOS RESPIRATORIOS SON NORMALES

Paraclínicos
NO TRAE

Diagnósticos
1. APNEA DEL SUEÑO
2. ASMA?

Análisis
CTO EXPUESTO A QUIMICOS DE PINTURAS OCASIONAL SIBILANCIA ADEMAS RONQUIDO EN LA NOCHE EN OCASIONES DURANTE EL DIA , FRAGMENTA

PLAN ESPIROPOMETRIA ESTUDIO DE SUEÑO BASAL GASES ARTERIALES

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD (Archivo 10),

Manifiesta que la tutela es improcedente dado a que el accionante cuenta con otras acciones judiciales o recursos ordinarios para solicitar la protección de sus derechos. Además que la Superintendencia Nacional de Salud no tiene injerencia para conocer del asunto que se reclama a través de la tutela. En consecuencia alega que carece de falta de legitimación en la cuas por pasiva, ya que no se encuentra facultada para realizar el reintegro del accionante a sus actividades laborales.

SANITAS EPS (Archivo 22),

Acción de Tutela No. 11001 41 05 0112022 00489 00
DE: CARLOS RAUL RIVAS CAPERA
CONTRA: THE PEOPLE COMPANY

Alega que los hechos de la tutela no se relacionan con EPS SANITAS S.A.S., por cuanto no se encuentra que la EPS no ha vulnerado los derechos invocados por el accionante. Por lo que solicita la desvinculación de la tutela, informa que ha expedido las siguientes incapacidades al gestor de tutela.

4. El area de **PRESTACIONES ECONOMICAS** de **EPS SANITAS** informa:

Una vez revisado nuestro sistema de información se evidenció que nuestra Entidad Promotora de Salud ha validado y expedido las siguientes incapacidades:

Numero de Incapacidad	Tipo de Incapacidad	Fecha de Inicio	Fecha Fin	Código del Desempleado	Días de Incapacidad	Acumulado	IBC	Valor Autorizado	Estado	Fecha de Pago
54896694	General	6/03/2017	8/03/2017	M238	3	3	\$ 781.000	\$ 0	RESUELTA	
57427177	General	22/12/2021	20/01/2022	M206	30	30	\$ 1.240.773	\$ 847.958	LIQUIDADA	1/03/2022
57505011	General	21/01/2022	11/02/2022	M206	22	52	\$ 1.240.773	\$ 666.252	LIQUIDADA	1/04/2022

Las incapacidades fueron autorizadas a favor del empleador NI 800064005 SERINPETLTDA, dada la condición de cotizante dependiente que presenta el afiliado.

MINISTERIO DE SALUD (Archivo 11), señala que no le consta nada de lo dicho en el escrito de la tutela, además que es improcedente por cuanto dicha cartera no ha violado, ni amenaza los derechos del accionante. EN cuanto al fuero de estabilidad laboral reforzada informa que *"La Constitución Política de Colombia contempla el principio a la estabilidad en el empleo en su artículo 53, como principio mínimo fundante de la normatividad laboral, el cual es aplicable a todas las relaciones laborales cuando la parte trabajadora de la relación laboral está conformada por un discapacitado, y tiene por objeto la permanencia en el empleo y gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído para el trabajador mientras no exista una causal justificativa del despido como consecuencia de la protección especial laboral. Es así como la legislación laboral establece en favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados una protección especial que atiende a su especial condición de salud, dando una estabilidad reforzada (fuero de salud) a dichos trabajadores para la permanencia en sus trabajos, que obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador discapacitado o incapacitado, frente a los demás trabajadores, toda vez que no se encuentran en las mismas condiciones físicas y/o psíquicas para el desarrollo de las funciones o tareas para las que han sido contratados; consiste entonces ese fuero en la protección especial de la que gozan los trabajadores que padecen: i)deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii)discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii)minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, (disminución en la salud) que lo pone en condiciones de desigualdad ante los demás trabajadores. Al respecto la Ley 361 de 1997, "por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones", prevé la no discriminación laboral de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por cuestiones de salud, cuando a la letra dispone en el artículo 26:"Artículo 26.En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su*

contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo .No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren"

Por lo anterior considera que no se acreditan los requisitos procesales para que sea viable la acción de tutela.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER

Conforme a lo expuesto en el escrito tutelar, esta Sede Judicial se adentra a verificar si es procedente la acción de tutela como garantía de los derechos fundamentales del señor **CARLOS RAUL TIVAS CAPERA**, y si este tenía fuero de estabilidad laboral reforzada, para el momento en que la empresa **SERVICIOS E INGENIERIA DE PETROLEOS** dio por terminado su contrato.

PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Conforme al Artículo 86 de la Constitución Política, se encuentra que 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 estos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, 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.

La H. Corte Constitucional ha señalado que dos de las características esenciales de esta figura en el ordenamiento jurídico colombiano son la subsidiariedad y la inmediatez, puesto que la acción de tutela ha sido instituida como remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho objeto de violación o amenaza. Luego, no es propio de la acción de tutela reemplazar los procesos ordinarios o especiales, pues su propósito específico emana de su consagración constitucional, el cual, no es otro que brindar a la persona protección efectiva, actual y supletoria en orden a la garantía de sus derechos constitucionales fundamentales.

En ese sentido, el máximo Tribunal Constitucional, ha indicado que la procedencia de la acción de tutela depende de la no existencia de otros medios de defensa judicial, para obtener la protección inmediata de los derechos fundamentales o aunque haya otros medios, la acción de tutela es procedente si se logra acreditar

que con ella busca evitarse un perjuicio irremediable, o si se verifica que el otro medio de defensa judicial no es eficaz.

En concordancia con lo anterior, el papel del Juez Constitucional en estos casos es examinar la eficacia e idoneidad de otro medio de defensa judicial, considerando la situación particular del actor; es decir, el Operador Jurídico debe tener en cuenta la inminencia y gravedad del riesgo al que se encuentra sometido y la posibilidad de que medios judiciales ordinarios resulten útiles para poner fin a la amenaza, revisando en consecuencia, si la acción de tutela constituye el único mecanismo idóneo de protección de derechos fundamentales, o por el contrario se torna improcedente como mecanismo principal de defensa.

SUBSIDIARIEDAD

De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución la acción de tutela está revestida de un carácter subsidiario. El principio de subsidiariedad determina que dicho mecanismo de protección es procedente siempre que **(i) no exista un medio alternativo de defensa judicial; o (ii) aunque exista, este no sea idóneo y eficaz en las condiciones del caso concreto; o (iii) sea necesaria la intervención del juez constitucional para conjurar o evitar la consumación de un perjuicio irremediable en los derechos constitucionales.** Para determinar la existencia de un perjuicio irremediable¹ deben tenerse en cuenta los siguientes criterios: **(i) una amenaza actual e inminente, (ii) que se trate de un perjuicio grave, (iii) que sea necesaria la adopción de medidas urgentes, y (iv) que las mismas sean impostergables.** Negrilla por este despacho

Con todo, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que pese a la existencia de otro medio de defensa judicial, el examen de procedencia de la acción tutela debe tomar en cuenta las dificultades específicas que podrían enfrentar para acceder a la justicia sujetos de especial protección constitucional cuando están comprometidos derechos fundamentales, como sería el caso de las personas en estado de debilidad manifiesta debido al deterioro de su salud o que están en situación de discapacidad. Lo anterior, porque en desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo, pues en estos casos el accionante experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial².

Respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, la Corte ha resaltado que, en principio, la tutela no es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativo, atendiendo a la forma

¹ Sobre la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, resultan relevantes las Sentencias T-225 de 1993, en la cual se sentaron las primeras directrices sobre la materia, que han sido desarrolladas por la jurisprudencia posterior, Sentencias SU-544 de 2001, SU-1070 de 2003, T-827 de 2003, T-1225 de 2004 y T-702 de 2008.

² Ver, por ejemplo, las Sentencias T-1316 de 2001, T-719 de 2003, T-456 de 2004, T-015 de 2006, T-515A de 2006, T-700 de 2006, T-972 de 2006, T-1042 de 2010, T-167 de 2011, T-352 de 2011, T-206 de 2013, T-269 de 2013, T-405 de 2015, T-141 de 2016, entre otras.

de vinculación del interesado³. Sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, ***"pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial"***⁴.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y LA PROTECCIÓN ESPECIAL A PERSONAS POR SU ESTADO DE SALUD.

Frente a los pedimentos como los aquí efectuados encontramos en nuestra Carta Política, que es un axioma que el artículo 13 de la Constitución, reconoce que el Estado tiene, en el marco de sus deberes, el de proteger *"especialmente a aquellas personas que por su condición [...] física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta"*. Con base en dicha disposición se colige que a quienes están en condiciones físicas de debilidad manifiesta, se les debe una protección especial.

Esa protección especial se predica de todos los derechos, y por lo tanto también del derecho a la *"estabilidad en el empleo"*, derecho reconocido igualmente en el artículo 53 de la Carta Fundamental.

Es justamente en desarrollo de esas exigencias constitucionales, que el legislador ha expedido todo un sistema de normas, dentro del cual sobresalen las Leyes 361 de 1997, 1346 de 2009 y la Estatutaria 1618 de 2013, que prevén mecanismos destinados a proteger e integrar socialmente a las personas que por su estado de salud pueden ser discriminadas, frente a las cuales consagraron prerrogativas tales como la estabilidad laboral reforzada de la que deben gozar ciertos trabajadores conforme al artículo 26 de la primera norma reseñada.

El fin de dichos estatutos sustanciales fue el de contrarrestar las conductas discriminatorias en contra de las personas que estaban en una particular situación, prohibiendo expresamente las conductas dirigidas a anular o restringir sus derechos, libertades u oportunidades sin justificación objetiva y razonable, y también como pleno desarrollo del derecho a la igualdad y dignidad humana predicado constitucionalmente.

En efecto, frente al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ha sido objeto del desarrollo jurisprudencial nacional, producto del cual se han puesto de presente diferentes alcances.

Por un lado la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, indicó que la sola circunstancia de padecer una enfermedad o estar incapacitado no es suficiente para ser beneficiario de la garantías que allí se contemplan, pues estas deben estar revestidas de cierto grado de limitación debidamente calificada.⁵

³ Corte Constitucional, Sentencia T-041 de 2019.

⁴ Sentencia SU-047 de 2017. Frente a los sujetos que gozan de especial protección por estabilidad laboral reforzada, en la Sentencia T-305 de 2018 se manifestó que son: "(i) los menores de edad, (ii) los adultos mayores, (iii) las mujeres en estado de embarazo, y (iv) los trabajadores discapacitados".

⁵ Corte Suprema de Justicia, Sala de casación Laboral, Radicados No.35.606 de 2009; 36115, 37514 y 38992 de 2010 y 41845 de 2012

Por su parte, la H. Corte Constitucional se ha pronunciado también en diferentes sentencias, entre otras, la referida T-116 de 2013, quien reitera todo el precedente jurisprudencial sentado sobre el alcance de la estabilidad laboral reforzada por estado de salud, refiriéndose bajo el siguiente temperamento:

"En el contexto de la disposición citada y de conformidad con reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional deberá entenderse que la persona discapacitada, es decir, aquella que sufre una limitación significativa en las actividades que realiza en el ámbito laboral, es titular del denominado derecho a la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior se traduce en que el empleador no podrá despedir o dar por terminado un contrato de trabajo de una persona discapacitada (limitada), por razón de su limitación y sin autorización de la oficina del trabajo, so pena de que su actuación sea ineficaz y cause el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario a favor de la persona con limitación.

23.-Así pues, si bien la ley en comento contempla una protección específica para la población con discapacidad, la cual, dadas sus condiciones físicas o mentales se encuentra realmente en estado de debilidad manifiesta (fundamento jurídico No. 20) es importante señalar que esta Corporación 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 laboralmente.

(...)

Como se observa, en relación con los destinatarios de la protección especial en el ámbito laboral de que se viene hablando en la presente providencia, la Sala señaló que, además de comprender a aquellos trabajadores que por su condición física se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, ésta también se extiende a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores.

24.- Otro aspecto a destacar de la línea jurisprudencial que se esboza en esta oportunidad es el que tiene que ver con la presunción de discriminación que pesa sobre los despidos de personas con menguas en su salud, frente a lo cual la jurisprudencia ha sostenido que "en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida". (...) De esta suerte, la jurisprudencia constitucional tiene establecido que "el hecho de que un empleador despidiera sin justa causa, y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, a un empleado en condición de debilidad manifiesta, permite presumir que la causa del despido fue tal situación, [y] aunque el trabajador debe aportar, por lo menos, prueba sumaria de este hecho", es el empleador sobre quien recae el deber de probar que la razón del despido no tiene ninguna conexión con la merma en la salud del trabajador..."

Por último se tiene que la Alta Corporación Constitucional, ha indicado que la estabilidad laboral reforzada de las personas en condición de discapacidad o disminución física, deviene cuando el despido del trabajador ocurre como consecuencia de un trato discriminatorio, el cual se acredita cuando se comprueban algunas condiciones, enunciadas, entre otras, sentencias la T- 111 de 2012, que expresó:

*(...)4.4. **Así las cosas, cuando el despido de un trabajador con limitaciones físicas ocurra como consecuencia de un trato***

discriminatorio, excusándose para ello en la utilización abusiva de una facultad legal del empleador, debe entrar a protegerse su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Se ha entendido por la Corte que la discriminación se acredita cuando se comprueba que: (i) el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador. (Negrilla y subrayas fuera de texto).

CASO EN CONCRETO:

Visto lo anterior, es imperioso entrar a determinar si es procedente el amparo promovido por el señor **CARLOS RAUL RIVAS CAPERA**, a fin de salvaguardar las garantías constitucionales que dice transgredidas por parte de **SERVICIOS E INGENIERIA DE PETROLEOS**, en razón a que dicha empresa finalizó su vínculo laboral que había iniciado desde el año 2012, es necesario señalar como primera medida que lo pretendido en la acción constitucional objeto de estudio, es que se le tutelen los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, y en consecuencia ordenar el reintegro, y pago de salarios dejados de percibir desde el momento en que se finalizó la relación laboral.

Una vez revisadas las contestaciones allegadas a la tutela de marras, esta operadora judicial encuentra que a pesar de lo manifestado por el accionante señor **CARLOS RAUL RIVAS CAPERA**, este no acreditó a ésta Juzgadora la vulneración de un derecho fundamental, no demostró que exista un perjuicio irremediable que permita por esta vía sumaria y preferente acceder a la ineficacia del despido pretendido, como quiera que de conformidad con lo que puede extraer de las repuestas es que la empresa accionada **SERVICIOS E INGENIERIA DE PETROLEOS**, nunca tuvo conocimiento del diagnóstico que tenía el actor de la tutela ni de algún procedimiento pendiente a realizar por problemas de salud, nótese que el accionante no pudo demostrar lo relatado en los hechos de la tutela pues por un lado no se acredita que las enfermedades que dice padecer sean de carácter laboral, o que estuviera inmerso en algún trámite de calificación de origen de la enfermedad,, ni mucho menos se relacionan sus últimas dos incapacidades que fueron por la cirugía de un pie, con la enfermedad respiratoria que indica padecer, no informa como puso en conocimiento a su empleador de que tenía una enfermedad laboral, ni mucho menos, que eran producto de las labores que el desempeñaba, sumado a ello el no acredita que alguna situación similar le hubiera sido puesta en conocimiento al actor antes de que se finalizara la relación laboral, a su empleador, resulta palmario colegir de lo anterior lo manifestado por el accionado y es que al momento del despido el accionante no se encontraba sufriendo un estado de debilidad manifiesta, por lo que no era obligación del empleador solicitar autorización de la autoridad del trabajo. A lo anterior se suma que el accionante ejerció sus labores de forma regular, sin limitaciones para cumplir las instrucciones impartidas e igualmente, sin manifestar impedimentos en el ejercicio efectivo de sus labores, así mismo se observa el examen post incapacidad realizado al trabajador en donde se concluye que para el momento del reintegro laboral se encontraba en óptimas condiciones, de manera que no encuentra este Juzgado ningún elemento de juicio, que

implique considerar que el accionante es beneficiario a la protección foral contemplada en el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Debe tenerse en cuenta que el señor **Carlos Rivas** durante la vigencia de la relación laboral, no aportó certificado médico que demostrara la condición de salud alegada por el diagnóstico de "ANTECEDENTES DEL SUEÑO y ASMA" que alega padecer, ni presentó recomendaciones o restricciones laborales que evidenciaran alguna condición de salud que impidiera significativamente el normal desempeño de sus labores, lo cual, impidió a **SERVICIOS E INGENIERIA DE PETROLEOS**., solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo para dar terminación a su contrato de trabajo.

Ahora, frente a la estabilidad laboral reforzada, debe decirse que la Corte Constitucional en sus diferentes pronunciamientos ha sido enfática en afirmar que *"la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos: (i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación⁶."*

Analizados los presupuestos que se exigen para que opere la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada, es evidente que, en el caso de señor **CARLOS RAUL RIVAS CAPERA**, los mismos no se cumplen, teniendo en cuenta las consideraciones anotadas de lo anterior se colige que al no cumplirse los presupuestos para gozar de la protección constitucional, no hay lugar a que se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y se ordene el reintegro del accionante al menos en sede de tutela.

Por último, cabe resaltar que la Corte Constitucional ha sostenido en reiterada jurisprudencia, que la Acción de Tutela, **no procede cuando existe otro mecanismo de defensa judicial** por no existir un perjuicio irremediable, y hace alusión a ello, en sentencia **T-102 de 2020**, siendo Magistrado Ponente el Dr. Carlos Bernal Pulido.

"El proceso ordinario laboral previsto por el numeral 1 del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social es el mecanismo "prima facie" idóneo y eficaz para tramitar las pretensiones planteadas por el accionante en sede de tutela, por las siguientes dos razones:

Primero: este es el medio judicial principal e idóneo para cuestionarla constitucionalidad y legalidad de la terminación del vínculo laboral de una persona que alega encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro del estado de salud o porque la obra para la cual fue contratado continuó ejecutándose. De una parte, está diseñado para exigir el reintegro, el pago de los emolumentos dejados de percibir, los aportes al Sistema de Seguridad Social y la indemnización prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. De otra, corresponde al juez laboral asumir la dirección del proceso mediante la adopción de "las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y rapidez en su trámite"

⁶ Sentencias T-434 de 2022 MP: Diana Fajardo Rivera, T-215 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo, T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

Segundo: este mecanismo es, "prima facie", y de manera abstracta, eficaz, pues la normativa que lo regula contiene un procedimiento expedito para su resolución. Además, en el marco de dicho proceso, el demandante está facultado para solicitar el decreto de "cualquiera otra medida que el juez encuentre razonable para la protección del derecho objeto del litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión.

Por regla general, la acción de tutela resulta improcedente para la protección de los derechos fundamentales de una persona que, por sus condiciones de salud, aduce ser beneficiaria de la estabilidad laboral, o porque la obra para la cual fue contratado siguió ejecutándose, dada la existencia de un mecanismo de defensa judicial idóneo y prima facie eficaz.

No obstante, la jurisprudencia constitucional ha admitido la procedencia excepcional de la tutela como mecanismo transitorio, cuando un sujeto de especial protección o en circunstancias de debilidad manifiesta se encuentra en una situación de riesgo frente a la posible configuración de un perjuicio irremediable, con ocasión de la terminación de la relación laboral. En estos eventos, el juez de tutela debe verificar si las particulares circunstancias del tutelante constituyen "una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial". En suma, le corresponde valorar si, en concreto, le es exigible o no el deber de acudir al proceso ordinario laboral para reclamar la protección de sus intereses.

Si bien la afectación de salud del accionante pudiera ser una condición necesaria para acceder a la estabilidad laboral que solicita, en uno de los argumentos de la tutela, no es por sí misma suficiente para dar por superado el requisito de subsidiariedad. Para ello habría que determinar si el mecanismo judicial de que dispone para la protección de sus derechos fundamentales es ineficaz en concreto, dado el riesgo de configuración de un perjuicio irremediable atendiendo las circunstancias en que se encuentre..."

Como se dejó claro en líneas precedentes, la carta Política le ha dado a la Acción de Tutela, un carácter residual y subsidiario, de modo que por regla general sólo procederá cuando no exista en el ordenamiento jurídico otro medio para lograr la efectiva defensa de los derechos fundamentales. Por eso se ha dicho también que exclusivamente está dirigida a la defensa judicial de los derechos fundamentales que consagra la Constitución Política, y no para surtir el régimen jurídico, a menos que la violación de éste cercene o amenace a aquellos y con ella se pretenda transitoriamente evitar un perjuicio irremediable.

No se puede perder de vista que la tutela, no es una herramienta jurídica paralela a los demás instrumentos incorporados por la norma sustancial para hacer efectivos los derechos, y por su carácter residual, no puede tornarse en desconocimiento del sistema judicial operante en el país, para soslayar la existencia de los demás mecanismos procesales, ordinarios o especiales, al igual que las competencias radicadas legalmente en los Jueces de la República.

Finalmente el despacho se abstendrá de emprender el estudio sobre la violación al derecho de petición porque en primer lugar como lo manifestó la accionada el mismo fue radicado a una empresa diferente, pero a pesar de ello lo responderán entonces, de conformidad con el Decreto 491 de 2020, los términos establecidos en el precitado artículo resultan insuficientes dadas las medidas de aislamiento social tomadas por el Gobierno nacional en el marco de los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, razón por la cual se hizo

Acción de Tutela No. 11001 41 05 0112022 00489 00

DE: CARLOS RAUL RIVAS CAPERA

CONTRA: THE PEOPLE COMPANY

necesario ampliar los términos para resolver las distintas modalidades de peticiones, con el propósito de garantizar a los peticionarios una respuesta oportuna, veraz, completa, motivada y actualizada.

Por lo anterior, de conformidad con el Artículo 5° del Decreto 491 de 2020, "*Para las peticiones que se encuentren en curso o que se radiquen durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria, se ampliarán los términos señalados en el artículo 14 de la Ley 1437 de 2011, así: Salvo norma especial toda petición deberá resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción.*"

Colorario de lo anterior, se negará el amparo solicitado por el señor **CARLOS RAUL RIVAS CAPERA.**

DECISION

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

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR LA ACCION DE TUTELA impetrada por **CARLOS RAUL RIVAS CAPERA** contra **SERVICIOS E INGENIERIA DE PETROLEOS**, de conformidad con la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DESVINCULAR de la presente acción a **MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL, SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD, MINISTERIO DE TRABAJO, SANITAS EPS, FUNDACION NEUMOLOGICA DE COLOMBIA, MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL** de conformidad a la parte motiva de esta decisión.

TERCERO: NOTIFICAR de la anterior decisión por el medio más expedito a las partes.

CUARTO: Si no fuere impugnado el presente fallo oportunamente, esto es, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, se remitirá a la H. Corte Constitucional en los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. En caso contrario se enviará a la Oficina Judicial - Reparto de los Juzgados Laborales del Circuito de esta ciudad, en los términos del artículo 32 ibídem.

CÚMPLASE.

Firmado Por:

Viviana Licedt Quiroga Gutierrez
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Laborales 11
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Jhonatan Javier Chavarro Tello
Secretario
Juzgado Pequeñas Causas
Laborales 011
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: **1ff6007641a80f9674f613f9f0f069ceee6ef671e3ed8a20c70de97bd64c2e40**
Documento generado en 13/07/2022 04:20:17 PM

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