

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
BOGOTÁ D.C.**

**ACCIÓN DE TUTELA**

**RADICADO: 11001-41-05-008-2022-00225-00**

**ACCIONANTE: JOHN JAIRO RESTREPO TOBÓN**

**ACCIONADAS: SOCIEDAD DE SAN PABLO**

**SENTENCIA**

En Bogotá D.C., a los diecinueve (19) días del mes de abril del año dos mil veintidós (2022), procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela impetrada por **JOHN JAIRO RESTREPO TOBÓN**, quien pretende el amparo de los derechos fundamentales a la salud, seguridad social, mínimo vital, vida, dignidad humana, debido proceso y estabilidad laboral reforzada, presuntamente vulnerados por la **SOCIEDAD DE SAN PABLO**.

**RESEÑA FÁCTICA**

Afirma el accionante que el día 16 de julio de 2001 suscribió un contrato de trabajo con la **SOCIEDAD DE SAN PABLO** para ejercer el cargo de operario de máquina, el cual desempeñó durante 20 años.

Que el contrato de trabajo fue a término fijo por 4 meses.

Que en el año 2020 empezó a presentar problemas de salud.

Que fue diagnosticado con *Síndrome del túnel carpiano bilateral, Epicondilitis media bilateral y Tenosinovitis bilateral*.

Que, en primera instancia, la EPS SURA calificó las patologías como de origen: enfermedad común.

Que la Junta Regional de Calificación de Invalidez, mediante dictamen No. 8773025 del 22 de abril de 2021, estableció que las enfermedades son de origen laboral.

Que el empleador apeló tal determinación y, en última instancia, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez confirmó el dictamen de la Junta Regional.

Que el empleador lo reubicó laboralmente en el cargo de auxiliar de oficina.

Que en el nuevo cargo sufrió discriminación por parte de compañeros de trabajo y directivos, por lo que solicitó una nueva reubicación laboral, la cual fue negada.

Que un directivo le comentó indirectamente que se le ofrecería una suma de dinero si consentía la terminación del contrato de trabajo.

Que ante las reiteradas conductas de discriminación terminó aceptando el ofrecimiento.

Que el Acta de terminación del contrato por mutuo acuerdo se suscribió el 14 de marzo de 2022.

Que la empresa le pagó \$25.000.000 por concepto de liquidación e indemnización, quedando a paz y salvo.

Que también es paciente con trastorno depresivo y ha estado en tratamiento con la Clínica Retornar S.A.S.

Que la accionada tenía conocimiento de su situación médica, pero le resultaba más viable aislarlo ofreciéndole dinero dado su situación económica.

Que después de firmar el Acta de terminación del contrato cayó en cuenta de que no había tomado la mejor decisión.

Que la suscripción del Acta adolece de vicios del consentimiento, toda vez que no se encontraba en un estado de plenitud razonable.

Que al día siguiente llamó a recursos humanos para comentar su decisión de retracto, pero le informaron que ya no se podía hacer nada.

Con sustento en lo anterior, solicita se amparen sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se ordene a la accionada reintegrarlo, garantizando el derecho a la igualdad.

## CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

### **SOCIEDAD DE SAN PABLO:**

La accionada allegó contestación el 01 de abril de 2022, en la que acepta la existencia de la relación laboral con el accionante.

Que es cierto que después del dictamen emitido por la Junta Nacional de Calificación fue reubicado en el cargo de auxiliar de oficina.

Que no es cierto que la empresa discrimine a sus empleados, ni que el accionante hubiera solicitado una nueva reubicación laboral.

Que las partes de común acuerdo firmaron la terminación del contrato de trabajo en forma libre y voluntaria, sin presiones ni vicios del consentimiento.

Que, adicionalmente, firmaron un contrato de transacción donde se le otorgó al accionante la suma de \$23.421.390.

Que no le consta que el accionante sea un paciente con trastorno depresivo, ni que haya estado en tratamiento en la Clínica Retornar S.A.S.

Que no es cierto que el accionante se haya comunicado con la empresa para manifestar su retracto frente al acuerdo de terminación del contrato de mutuo acuerdo.

Que la empresa pagó al accionante la suma pactada en el contrato de transacción, por lo que no le adeuda suma alguna por concepto de acreencias laborales.

Que la terminación del contrato de trabajo no se dio por capricho de la empresa, ni por la condición de salud del accionante, sino que obedeció a un mutuo acuerdo entre las partes.

Que no existió vicio en el consentimiento a la firma de la terminación del contrato de trabajo, contrario a ello, las partes ratificaron su voluntad suscribiendo un acta de transacción, quedando a paz y salvo por cualquier concepto.

Que la acción de tutela es improcedente, por cuanto la empresa no ha vulnerado ninguno de los derechos fundamentales invocados por el actor, máxime cuando a la finalización del contrato de trabajo éste no gozaba de estabilidad laboral reforzada, ni se encontraba en condición especial de protección por su estado de salud.

Que no es competencia del Juez constitucional sino del ordinario laboral el estudio de la ineficacia del acta de terminación del contrato de trabajo.

## CONSIDERACIONES

### PROBLEMA JURÍDICO

Con fundamento en los antecedentes expuestos, el Despacho se plantea el siguiente problema jurídico: ¿Es procedente la acción de tutela para amparar los derechos fundamentales a la salud, seguridad social, mínimo vital, vida, dignidad humana, debido proceso y estabilidad laboral reforzada del señor **JOHN JAIRO RESTREPO TOBÓN**, al haber sido desvinculado laboralmente de la **SOCIEDAD DE SAN PABLO**, en desconocimiento de la presunta circunstancia de debilidad manifiesta en que se encuentra debido a su condición de salud?

### MARCO NORMATIVO

Conforme el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando éstos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

### EL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corte Constitucional<sup>1</sup>, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6º del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter *subsidiario*, procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

---

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

La Alta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual; es decir, procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración<sup>2</sup>. Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales<sup>3</sup>.

Así las cosas, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que:

**(i)** Los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; **(ii)** Se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, **(iii)** El titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional, al respecto ha indicado, que el perjuicio ha de ser **inminente**, esto es, que la amenaza está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser **urgentes**; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea **grave**, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea **impostergable**, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad<sup>4</sup>.

De igual forma, la Corte Constitucional ha aclarado que, pese a la informalidad del amparo constitucional, **el actor debe exteriorizar y sustentar los factores a partir de los cuales pretenda derivar el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela**. Así se pronunció la Corte, sobre el punto:

*“En concurrencia con los elementos configurativos que llevan a determinar que se está en presencia de un perjuicio irremediable, este Tribunal ha sostenido que, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, se requiere también verificar*

---

<sup>2</sup> Sentencia T-753 de 2006.

<sup>3</sup> Sentencia T-406 de 2005.

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

*que dicho perjuicio se encuentre probado en el proceso. Sobre este particular, ha expresado la Corte que el juez constitucional no está habilitado para conceder el amparo transitorio, que por expresa disposición constitucional se condiciona a la existencia de un perjuicio irremediable, si el perjuicio alegado no aparece acreditado en el expediente, toda vez que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.*

*La posición que al respecto ha adoptado esta Corporación, reiterada en distintos fallos, no deja duda de que la prueba o acreditación del perjuicio irremediable es requisito fundamental para conceder el amparo. Por ello, ha señalado la Corte<sup>5</sup> que quien promueva la tutela como mecanismo transitorio, no le basta con afirmar que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable. Es necesario, además, que el afectado “explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión”<sup>6</sup>.*

En consonancia con lo anterior, la procedencia de la acción de tutela depende de la observancia estricta del principio de subsidiariedad, “como quiera que este se encuentra ordenado a garantizar importantes principios de la función jurisdiccional, y asegura el fin contemplado por el artículo 86 de la Carta, que no es otro que el de brindar a la persona garantías frente a sus derechos constitucionales fundamentales. En este orden de ideas, en los casos en los que no sea evidente el cumplimiento de este principio, la tutela deberá ser declarada improcedente”<sup>7</sup>.

En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican, en principio, la improcedencia de la acción de tutela, pues tratándose de trabajadores, éstos tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos. Sin embargo, ante indiscutibles condiciones de debilidad de quien reclama, que suponen la protección reforzada de su estabilidad laboral, aquellas acciones ordinarias pueden resultar inidóneas o ineficaces para brindarles un remedio integral, motivo por el que la protección procederá de manera definitiva. Finalmente, la protección también podrá concederse, aunque de manera transitoria, si se verifica la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

### **IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO LABORAL, SALVO QUE SE TRATE DE RESGUARDAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, CUYOS SUPUESTOS DEBEN ESTAR DEMOSTRADOS.**

En lo que se refiere a las solicitudes de reintegro laboral, la Corte Constitucional ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo<sup>8</sup>, en virtud

<sup>5</sup> Sentencia T-290 de 2005.

<sup>6</sup> Sentencia T-436 de 2007.

<sup>7</sup> Sentencia T-649 de 2011.

<sup>8</sup> Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011.

de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante<sup>9</sup>.

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con reintegros se deben resolver en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria; mientras que, en lo que atañe a las relaciones laborales que se originan entre una entidad del Estado y un servidor público, estos debates –por lo general– se deben solucionar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, a través del medio de control que corresponda para el efecto, es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En efecto, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el numeral 1° de su artículo 2°, contempla la regla de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de todos aquellos conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, como el relacionado con el reintegro y las demás prestaciones derivadas de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada “(...) a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente”<sup>10</sup> y solo en esta singular hipótesis, ha aceptado la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada allí contenido, pues, como se dijo, por regla general estas controversias son de conocimiento del juez ordinario.

Así, la Alta Corporación ha anotado que, si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló las garantías contenidas en la ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos<sup>11</sup>.

Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte ha señalado que “*ha de tener una efectividad igual o superior a la de la*

---

<sup>9</sup> Sentencia T-400 de 2015.

<sup>10</sup> Sentencia T-419 de 2016.

<sup>11</sup> Sentencia T-298 de 2014.

*acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata*<sup>12</sup>, lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante<sup>13</sup>, la cual se materializa en tres condiciones, a saber: “(i) *pertenecer a un grupo de especial protección constitucional*, (ii) *hallarse en una situación de riesgo (condición subjetivo negativa)* y (iii) *carecer de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva)*”<sup>14</sup>.

Al respecto, en la Sentencia T-102 de 2020 la Corte señaló que, aun cuando se ha admitido la procedencia excepcional de la acción de tutela como mecanismo transitorio en tratándose de sujetos de especial protección constitucional, dicha situación debe tener como fundamento la necesidad de evitar la posible configuración de un perjuicio irremediable. En ese orden:

*“...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 encuentra”***

En la Sentencia SU-040 de 2018, se recogieron las reglas que la jurisprudencia<sup>15</sup> ha fijado en relación con la estabilidad reforzada para que proceda su protección:

*“(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección<sup>16</sup>, atendiendo las circunstancias particulares del caso.*

*(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.*

*(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección*

<sup>12</sup> Sentencia T-318 de 2017.

<sup>13</sup> Sentencia T-664 de 2017.

<sup>14</sup> Sentencia T-670 de 2017.

<sup>15</sup> Sentencias T-427 de 1992; T-441 de 1993; T-576 de 1998 y T-826 de 1999, entre otras.

<sup>16</sup> Sentencia T-576 de 1998.

*constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral<sup>17</sup>.”<sup>18</sup>*

En conclusión, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto, no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la reclamación de prestaciones sociales. La Corte Constitucional ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio<sup>19</sup>.

### CASO CONCRETO

El señor **JOHN JAIRO RESTREPO TOBÓN** interpone acción de tutela en contra de la **SOCIEDAD DE SAN PABLO**, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales a la a la salud, seguridad social, mínimo vital, vida, dignidad humana, debido proceso y estabilidad laboral reforzada.

Afirma el accionante que sostuvo una relación laboral con la empresa accionada desde el 16 de julio de 2001, la cual finalizó el 14 de marzo de 2022 mediante la suscripción de un Acta de terminación por mutuo acuerdo, pero que se presentó un vicio en el consentimiento pues no se encontraba en un *estado de plenitud razonable*, y que además se adoptó desconociendo su estado de salud. Por tal motivo, solicita se ordene su reintegro en condiciones de igualdad.

La **SOCIEDAD DE SAN PABLO**, al contestar, aceptó la existencia del contrato de trabajo, pero negó que se hubiera terminado por un actuar caprichoso de la empresa o por el estado de salud del actor, sino que se dio por mutuo acuerdo entre las partes al suscribir un Acta de terminación y un Acta de transacción, actos exentos de vicios en el consentimiento. De otro lado, negó que se hayan cometido actos discriminatorios en contra del actor durante la vigencia de la relación laboral y señala que éste no ostentaba para el momento de la terminación del contrato la garantía de estabilidad laboral reforzada, pues no se encontraba incapacitado, ni en un estado de salud que le impidiera desarrollar sus funciones. Aduce, finalmente, que la terminación del contrato de trabajo obedeció a una causa legal, permitida por el artículo 61 del C.S.T.

---

<sup>17</sup> Sentencia T-826 de 1999.

<sup>18</sup> Sentencia T-077 de 2014.

<sup>19</sup> Sentencia T-647 de 2015.

Previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar la legitimación en la causa de las partes intervinientes en el presente trámite, así como el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela: inmediatez y subsidiariedad.

Frente a la **legitimación** en la causa activa y pasiva, está probado que entre las partes existió un vínculo laboral regido por un contrato de trabajo a término fijo.

En cuanto al presupuesto de la **inmediatez**, se tiene que la terminación del contrato de trabajo data del 14 de marzo de 2022, mientras que la acción de tutela se presentó el 30 de marzo de 2022, tiempo que se considera razonable.

Sin embargo, el Despacho considera que en este caso no se cumple el requisito de **subsidiariedad** para que la controversia surgida entre las partes se ventile por medio de la acción de tutela, por las razones que se pasan a exponer:

Como se esbozó en el marco normativo de esta providencia, para la procedencia del mecanismo constitucional es imprescindible acreditar que no se cuenta con otros medios de defensa judicial, o que, teniéndolos, éstos no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

En este caso, la discusión deviene de la terminación de la relación laboral que vinculaba a las partes, es decir, se trata de un conflicto económico jurídico de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, tal como se desprende de la lectura del artículo 2° del C.S.T., modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *“La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.”*

No obstante, el accionante no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, una vez terminado su contrato de trabajo, consideró prioritario acudir a la acción de tutela, frente a lo cual se debe decir que, prescindir de la Jurisdicción Ordinaria, en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Ahora, en lo relativo a la idoneidad y a la eficacia del mecanismo ordinario, considera el Despacho que no pueden estar supeditadas a la voluntad del interesado de ejercer o no su derecho de acción, sino a la efectiva demostración de que el mecanismo ordinario ha sido agotado y pese a ello persiste la vulneración.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional ha señalado, que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos laborales, es idóneo para lograr proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que el objetivo de un proceso de esa naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, contando con mecanismos de recaudo de pruebas, que sin lugar a duda permiten resolver los problemas en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos afectados.

De este modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario laboral eficaz e idóneo, la presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección en caso de que se comprobara que el accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable. En tal sentido, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que corresponde al Juez de tutela determinar si el goce de los derechos al mínimo vital y a la salud se ven obstruidos o amenazados, *efectivamente*, debido a la terminación del vínculo laboral, para que proceda el amparo solicitado<sup>20</sup>.

Sin embargo, en el presente caso no hay prueba alguna de la afectación inminente, urgente, grave e impostergable de los derechos a la dignidad humana, al mínimo vital o la seguridad social del accionante, pues no se encuentra acreditada una situación de debilidad manifiesta que amerite la intervención del Juez de tutela de manera inmediata, conforme se explicará a continuación:

(i) En primer lugar, es importante señalar, que tal como lo ha sostenido la jurisprudencia constitucional reseñada en el marco normativo de esta providencia, la **condición de salud** del peticionario no configura *por sí sola* la existencia de un perjuicio que permita dar por superado el requisito de subsidiariedad y que, por ende, haga imperativo el amparo, pues de ser así la jurisdicción constitucional sustituiría siempre, o casi siempre, a la jurisdicción ordinaria en las controversias que involucren a ese tipo de sujetos y pretensiones, en lo que respecta al reconocimiento del fuero de estabilidad<sup>21</sup>.

En el presente caso, se encuentra probado con las documentales obrantes en el expediente, que el señor **JOHN JAIRO RESTREPO TOBÓN** ha sido diagnosticado con las siguientes patologías: *Síndrome del túnel carpiano bilateral, Epicondilitis media bilateral, Otras sinovitis y Tenosinovitis bilateral (Tendinitis de flexo extensores del carpo bilateral) y Episodio depresivo, no especificado*.

---

<sup>20</sup> Sentencias T-586 de 2019, T-052 de 2020 y T-525 de 2020

<sup>21</sup> Sentencias T-586 de 2019 y T-102 de 2020.

Igualmente, fue aportada la constancia de la atención médica recibida por el accionante del 31 de octubre al 15 de noviembre de 2019, para tratar la última patología señalada, donde se avizoran los medicamentos y los controles que le fueron prescritos para tales efectos<sup>22</sup>.

Si bien dichas documentales evidencian que el accionante, previo a la terminación del contrato de trabajo, presentaba un cuadro médico con tratamiento, lo cierto es que esa sola circunstancia no tiene la entidad de configurar la existencia de un perjuicio irremediable.

Aun cuando en los hechos se dijo que la accionada tenía conocimiento del estado de salud del actor, debe resaltarse que la **SOCIEDAD DE SAN PABLO** manifestó que no le constaba dicha circunstancia, sin que obre en el plenario documental alguna que acredite lo contrario, pues la única historia clínica aportada no cuenta con sello de recibido por parte del empleador, ni se avizora constancia de habersele puesto en conocimiento por algún otro medio; de manera que, no hay elementos que permitan establecer que la accionada estaba al tanto de los tratamientos médicos en los que se encontraba el trabajador.

Al margen de ello, nótese que, si bien en la historia clínica aportada por el actor para acreditar la debilidad manifiesta por su estado de salud mental, se registran las dificultades que presentaba por su situación familiar y por las posibles repercusiones laborales y, en tal virtud le fue prescrita una incapacidad por los 15 días que duró la atención por psiquiatría, lo cierto es que dicho documento data del mes de noviembre del año 2019, esto es, 2 años antes de la terminación del contrato de trabajo, sin que se hubiera allegado ninguna documental que evidencie que el tratamiento estuviera vigente, o que producto de tal diagnóstico hubiera estado incapacitado o con recomendaciones médicas vigentes.

De otro lado, debe indicarse que, frente a las demás patologías diagnosticadas al actor, no fue aportada ninguna prueba tendiente a acreditar la existencia de algún tratamiento médico, recomendación laboral, o incapacidad que hubieran sido ordenados por el médico tratante.

Finalmente, el accionante manifiesta encontrarse en una situación de vulnerabilidad en atención a que fue objeto de un proceso de calificación por parte de la EPS SURA, y de las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez. Sin embargo, debe ponerse de presente que dicha circunstancia tampoco lo hace merecedor de una protección especial, pues, según se desprende del dictamen No. 8773025 – 13143, emitido por la Junta Nacional el 23 de julio de 2021<sup>23</sup>, la calificación de las patologías versó únicamente sobre su origen, más no sobre el porcentaje de pérdida de capacidad laboral. Lo anterior no permite tener

---

<sup>22</sup> Páginas 26 y 27 del archivo pdf "001. AcciónTutela"

<sup>23</sup> Páginas 12 a 25 ibidem

certeza acerca de la afectación en la capacidad laboral del accionante para el momento de la terminación del contrato de trabajo.

En suma, no obra ninguna prueba de que el señor **JOHN JAIRO RESTREPO TOBÓN** para el 14 de marzo de 2022, fecha de terminación del contrato de trabajo, se encontrara en una condición de salud tal que le imposibilitara o dificultara de manera sustancial el desarrollo de sus actividades laborales.

(ii) En segundo lugar, se observa que el accionante solicita el amparo de su derecho fundamental al mínimo vital, no obstante, no hizo alusión a las razones por las que considera trasgredida esta garantía *iusfundamental* por parte de la accionada y tampoco allegó pruebas que acrediten su afectación.

En este punto debe recordarse que, según ha sostenido la jurisprudencia constitucional<sup>24</sup>, cuando se alega como perjuicio irremediable la afectación al mínimo vital, dicha afirmación debe acompañarse de alguna prueba, pues la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar, siquiera de forma sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones.

En todo caso, es importante resaltar que, las partes al unísono afirmaron que con ocasión a la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, suscribieron un contrato de transacción en el que la accionada se comprometió a reconocer al accionante la suma de \$23.421.390 a título de indemnización, lo cual se acredita con la documental aportada con la contestación<sup>25</sup>. Aunado a ello, se avizora que la accionada reconoció por concepto de liquidación final de prestaciones sociales la suma de \$1.578.610<sup>26</sup>. Al respecto, la accionada aportó un comprobante de pago por valor total de \$25.000.000 efectuado el día 15 de marzo de 2022<sup>27</sup>; suma que aceptó haber recibido en el hecho 25.

Lo anterior permite visualizar que el actor actualmente no se encuentra desprotegido ante una grave e irreparable afectación a su mínimo vital, o en un estado de inminente incertidumbre para costear los gastos para llevar una vida en condiciones dignas; estando acreditado que la accionada pagó las sumas acordadas a la finalización del contrato de trabajo, no se evidencia que la capacidad económica del accionante se encuentre seriamente comprometida y que sea insuficiente para procurarse su subsistencia y la de su núcleo familiar.

---

<sup>24</sup> Sentencias T-702 de 2008 y T-381 de 2017.

<sup>25</sup> Páginas 11 a 13 del archivo pdf "006. Contestación Accionada"

<sup>26</sup> Página 9 ibidem

<sup>27</sup> Página 14 ibidem

(iii) Por último, el accionante alega la vulneración de sus derechos fundamentales a la salud y a la seguridad social, manifestando que, al quedar desempleado fue desamparado de la seguridad social para atender sus patologías físicas y mentales.

Sin embargo, frente a este argumento es importante señalar que, en su contestación, la accionada afirmó haber efectuado las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante toda la vigencia de la relación laboral, de manera que, si a la fecha de terminación del contrato de trabajo el empleador se encontraba al día en el pago de los aportes, el actor es beneficiario del *periodo de protección laboral* previsto en el artículo 2.1.8.1 del Decreto 780 de 2016; y, en todo caso, una vez concluya dicho periodo, podrá iniciar los trámites para ser vinculado a través del régimen subsidiado en el evento de que no cuente con capacidad económica para asegurarse en el régimen contributivo.

Lo anterior, habida cuenta que, de conformidad con el artículo 32 de la Ley 1438 de 2011, y en virtud del principio de universalidad que rige el Sistema de Salud, es obligación de todos los residentes en el país estar afiliados, bien sea a través del régimen contributivo, ora en el régimen subsidiado; ello con el fin de acceder a las prestaciones asistenciales que, en uno y otro son las mismas, por cuanto la norma unificó el Plan de Beneficios en Salud, prohibiendo la existencia de planes parciales y garantizando el acceso en igualdad de condiciones para ambos regímenes, lo que implica que la EPS debe asegurar la continuidad de los procedimientos médicos que, previo al cambio de régimen, se hayan iniciado.

De conformidad con lo expuesto, el Despacho no encuentra razones suficientes que permitan establecer el *perjuicio irremediable* alegado por el accionante, que tenga la entidad de afectar de manera grave e inminente su dignidad humana y la de su familia, a efectos de resultar necesaria y urgente la intervención del Juez constitucional.

Ahora bien, si en gracia de discusión se analizara la jurisprudencia constitucional que considera que, en tratándose de casos en los que se discute la salvaguarda del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada el Juez de tutela debe dilucidar si la desvinculación laboral estuvo o no precedida de una motivación distinta a la condición médica del trabajador, lo cierto es que en ninguna de las pruebas arrojadas al plenario se sugiere la existencia de un acto de discriminación en contra del accionante.

Contrario a ello, lo que se avizora es que las partes suscribieron un *Acta de terminación de contrato por mutuo acuerdo el día 14 de marzo de 2022*, en la que se pactó: “... manifestando las partes que hemos llegado al acuerdo de dar por terminado el Contrato a Término Fijo Inferior a un Año, número 11873248 que nos unía desde el 16 de julio de 2001, por mutuo consentimiento a partir del día 14 de marzo del 2022. El valor total de la liquidación se

*cancelará previa entrega del cargo que se desarrollaba considerando así dejar a PAZ Y SALVO a la empresa por todo concepto”, sin ninguna consideración adicional.*

Si bien el accionante alega la existencia de un vicio del consentimiento en la celebración de dicho acto jurídico, lo cierto es que tal manifestación no cuenta con soporte probatorio alguno que la respalde y tampoco es dable inferir tal circunstancia de las condiciones particulares del actor, pues, tal como se indicó líneas atrás, la única documental allegada frente a su salud mental es la historia clínica de la Clínica Retornar S.A.S. del 31 de octubre al 15 de noviembre de 2019, la cual resulta muy antigua en relación con la fecha de terminación del contrato de trabajo.

En igual sentido, es de precisar, que el actor tampoco aportó prueba alguna que evidencie que el interés de la accionada en la suscripción del Acta de terminación del contrato de trabajo obedeciera a su estado de salud, teniendo en cuenta que, ni para ese momento ni con anterioridad, contaba con incapacidades médicas, ni se encontraba en tratamiento ni tenía recomendaciones vigentes que evidenciaran limitaciones para ejercer con normalidad el cargo en el que había sido reubicado desde el 20 de agosto de 2021<sup>28</sup>.

Con base en lo anterior, teniendo la accionante la carga de la prueba, no allegó ningún elemento de juicio que acreditara o permitiera si quiera inferir que la terminación del contrato de trabajo obedeció a su estado de salud; por el contrario, el Acta de terminación suscrita por las partes encuentra sustento legal en lo previsto en el literal b) del numeral 1 del artículo 61 del C.S.T. y, en tal sentido, la competencia para decidir lo que en derecho corresponda frente a la eficacia y validez de la misma recae en el Juez ordinario laboral.

Bajo el panorama analizado, no existen argumentos razonables para sostener que en este caso concreto no pueda acudir al proceso ordinario laboral y esperar los resultados del mismo, por cuanto al analizar las condiciones particulares del señor **JOHN JAIRO RESTREPO TOBÓN** el Despacho encuentra que *(i) no pertenece a un grupo de especial protección constitucional, (ii) no se halla en una situación de riesgo y (iii) no carece de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria.*

Ello como quiera que no obra prueba en el plenario que demuestre una disminución física sustancial en el actor que le impida el desarrollo de actividades laborales de manera normal, o que se encuentre en una situación de inminente riesgo que demande de su protección por la vía residual de la acción de tutela, sin que pueda esperar una decisión por parte del juez natural dentro del proceso ordinario laboral, quien es el llamado a calificar la eficacia del Acta de Terminación del contrato de trabajo y ordenar un eventual reintegro.

---

<sup>28</sup> Conforme al Acta de Reinserción Laboral visible en las páginas 28 a 30 del archivo pdf “001. AcciónTutela”

En este punto téngase en cuenta que, no solo no quedó desvirtuada la idoneidad y eficacia del proceso ordinario laboral para ventilar la controversia surgida entre las partes, sino que, tal como lo sostuvo la Corte Constitucional en la Sentencia T-525 de 2020: *“el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es un asunto que únicamente pueda ser discutido y amparado ante los jueces constitucionales sino que, por el contrario, hace parte de los asuntos propios de decisión de los jueces laborales ordinarios, en su calidad también de jueces garantes de derechos fundamentales”*.

En ese orden, en el presente asunto:

- (i) Existe una vía idónea (acción ordinaria laboral) para ventilar la controversia suscitada entre las partes, que aún no ha sido agotada, y cuya eficacia no quedó desvirtuada; y
- (ii) No se percibe la ocurrencia de un perjuicio irremediable, o una situación que revista tal gravedad, o que ponga al peticionario en situación de indefensión, de manera que amerite la intervención del Juez constitucional, por lo que deberá acudir ante el Juez ordinario para reclamar los derechos aquí pretendidos.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela es improcedente por no satisfacer el requisito de subsidiariedad.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO OCTAVO 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: DECLARAR IMPROCEDENTE** la acción de tutela de **JOHN JAIRO RESTREPO TOBÓN** en contra de la **SOCIEDAD DE SAN PABLO**, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO:** Notifíquese a las partes por el medio más eficaz y expedito, advirtiéndoles que cuentan con el término de tres (3) días hábiles para impugnar esta providencia, contados a partir del día siguiente de su notificación.

Por motivos de salud pública, y en acatamiento de las medidas adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura para evitar la propagación del coronavirus Covid-19, la impugnación deberá ser remitida al email:

**TERCERO:** En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por Secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
DIANA FERNANDA ERASSO FUERTES  
JUEZ